

Міністерство освіти і науки України
Харківська національна академія міського господарства

В.М. Прасол

Економіка праці та соціально-трудові відносини

(Навчальний посібник для студентів вищих закладів освіти)

Харків – ХНАМГ - 2007

УДК 331.101. 26.
ББК 65.9

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів (лист №14/18-1535 від 26.09.2007р.).

Прасол В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини:
Навчальний посібник, - Харків: ХНАМГ, 2007. 264 с. – Бібліогр. назв. 53

Рецензенти: **Т.І.Лепейко**, д.е.н., професор, зав. кафедри менеджменту Харківського національного економічного університету ;
Т.С.Пічугина, д.е.н., професор кафедри обліку і фінансів Харківського інституту банківської справи Університету банківської справи національного банку України;
П.Г.Перерва, д.е.н., професор, декан, зав. кафедри організації виробництва та управління персоналом НТУ „ХП”.

Навчальний посібник „Економіка праці та соціально-трудові відносини” призначений для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання, також може бути корисним викладачам, аспірантам, науковцям, фахівцям у галузі економіки праці та соціально-трудових відносин.

ЗМІСТ

Вступ	5
Розділ 1. Соціально-трудові відносини як основа ринку праці	7
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	7
1.1. Основні поняття і категорії економіки праці	7
1.2. Праця як предмет дослідження та удосконалення	9
1.3. Види праці	11
1.4. Взаємозв'язок економіки праці з іншими дисциплінами	14
1.5. Праця як предмет державної політики	17
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	19
2.1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія	19
2.2. Відтворення населення і ресурсів для праці	21
2.3. Використання трудових ресурсів, трудовий потенціал суспільства	24
Тема 3. Соціально-трудові відносини як система	28
3.1. Загальна характеристика соціально-трудових відносин	28
3.2. Предмет соціально-трудових відносин	31
3.3. Типи соціально-трудових відносин	32
3.4. Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин	37
3.5. Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин	42
Тема 4. Соціальне партнерство	53
4.1. Зміст, принципи й організація соціального партнерства	53
4.2. Об'єднання підприємців на ринку праці	59
4.3. Роль профспілок у соціально-трудових відносинах	64
4.4. Держава в системі соціального партнерства	68
Тема 5. Ринок праці та його регулювання	70
5.1. Поняття і особливості ринку праці	70
5.2. Формування пропозицій та попиту на ринку праці	73
5.3. Сегментація ринку праці	76
5.4. Інфраструктура ринку праці	79
Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості	80
6.1. Соціально-економічна сутність і види зайнятості	80
6.2. Соціально-трудові відносини зайнятості	83
6.3. Проблеми зайнятості в Україні	85
6.4. Безробіття, його показники і види. Допомоги по безробіттю	89
6.5. Міжнародний досвід регулювання зайнятості	92
Розділ 2. Основні принципи організації та оплати праці на підприємствах	95
Тема 7. Організація праці	95
7.1. Поняття, зміст і завдання організації праці	95
7.2. Поділ і кооперування праці	97
7.3. Організація робочих місць	98
7.4. Трудовий процес і його раціоналізація	100
7.5. Нормування праці	102
7.6. Умови праці і фактори їх формування. Охорона і безпека праці	111
7.7. Дисципліна праці	113
Тема 8. Продуктивність і ефективність праці	116
8.1. Ефективність праці: теоретичні аспекти	116

8.2. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності	119
8.3. Показники і методи вимірювання продуктивності праці	120
8.4. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці	122
8.5. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві	124
Тема 9. Політика доходів і оплата праці	128
9.1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати	128
9.2. Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці	132
9.3. Форми і системи заробітної плати	134
9.4. Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата	149
Тема 10. Планування праці	152
10.1. Планування зростання продуктивності праці	152
10.2. Планування чисельності працівників	155
10.3. Планування заробітної плати	166
10.4. Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці і середньої заробітної плати	174
Тема 11. Керування персоналом як умова удосконалення й розвитку ефективної економіки праці	175
11.1. Керування персоналом і людськими ресурсами	175
11.2. Особливості кадрового планування на підприємствах соціально значущих галузей	192
11.3. Мобільність і стабільність персоналу	196
Розділ 3. Специфіка досліджень і регулювання соціально-трудових відносин	205
Тема 12. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	205
12.1. Сутність і мета аудита у трудовій сфері	205
12.2. Проведення аудиторської перевірки	206
12.3. Обробка й аналіз інформації	210
12.4. Ефективність аудита у трудовій сфері	212
Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин	214
13.1. Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку	214
13.2. Сутність, цілі і завдання соціологічних досліджень у сфері праці	216
13.3. Регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин	220
Тема 14. Міжнародна організація праці і її вплив на розвиток соціально-трудових відносин	222
14.1. Створення, розвиток і завдання МОП	222
14.2. Структура Організації і її основні документи	224
14.3. Методи роботи й основні сфери діяльності	227
14.4. Погляди МОП у XXI ст	232
Тема 15. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин	233
15.1. Загальносвітовий досвід соціально-трудових відносин	233
15.2. Досвід іноземних держав щодо інвестицій в трудові ресурси	235
15.3. Особливості трудових відносин у розвинених країнах Заходу	241
Глосарій	245
Список літератури	261

Вступ

В умовах соціально-економічної реформи в Україні виникає гостра необхідність радикального перетворення економічної науки і системи економічної освіти. Це припускає освоєння нових теоретичних концепцій, аналітичного інструментарію, методів прийняття рішень.

Курс «Економіка праці і соціально-трудові відносини» побудований на об'єктивних законах і механізмах ринкової економіки, в ньому враховані досягнення закордонної теорії і практики в області трудових відносин, досвід, накопичений вітчизняними підприємствами, а також особливості становлення ринкової економіки в Україні.

Більшість учених-економістів вважають, що предметом запропонованого курсу є праця як доцільна діяльність людей, що завжди й одночасно є взаємодією між людьми в процесі і з приводу виробництва.

У закордонних країнах фахівці думають, що економіка праці — це дослідження функціонування і результатів ринку в сфері праці, а у вузькому понятті - поведінки роботодавців і працівників у відповідь на дію загальних стимулів у вигляді заробітної плати, прибутку і не грошових факторів в області трудових взаємин, наприклад, умов праці.

Виходячи зі змісту зазначених формулювань, розвиток предмета «Економіка праці і соціально-трудові відносини», на нашу думку, буде здійснюватися за наступними напрямками:

- розкриття змісту соціально-трудових відносин, ринку праці і зайнятості, їхнє регулювання, що передбачає створення умов ефективного функціонування трудових ресурсів;
- визначення економічних передумов для підвищення ефективності трудової діяльності (фактори, умови, резерви, показники);
- дослідження мотивації і стимулів, що забезпечують ефективну, плідну трудову діяльність в умовах ринкових відносин;
- визначення напрямку, пов'язаного з кількісними аспектами, принципами керування трудовими процесами, а саме: продуктивністю, складом і чисельністю працівників і оплатою їхньої праці.

Виходячи зі змісту предмета «Економіка праці» і названих дисциплін, а також з огляду на зростаючу зацікавленість різних категорій працівників, менеджерів, студентів, які працюють або навчаються із суміжних спеціальностей, наприклад, економіка, менеджмент, автор визначила мету, структуру книги й основні порушені в ній проблеми. Деякі положення мають постановочний характер і відбивають позиції автор.

Достатньо уваги приділено проблемам організації і регулюванню заробітної плати. Студентам запропонований великий матеріал з формування заробітної плати, функціонування тарифної системи, застосування різних форм і систем заробітної плати. Наводяться теоретичні дослідження і практичні матеріали із взаємозв'язку трудових показників, їх характеристики, проектні розрахунки чисельності, продуктивності праці і фонду заробітної плати. Поряд з матеріалами викладаються заходи в області економіки праці закордонних країн, наприклад, з

регулювання соціально-трудових відносин.

У результаті вивчення дисципліни студенти повинні:

а) **знати**: теоретичні основи економіки праці в масштабах країни, галузі і конкретного підприємства(організації); вимоги до формування і використання трудових ресурсів, професійної підготовки, перепідготовки; основні особливості формування зайнятості і ринку праці в умовах переходу до ринкових відносин; порядок організації заробітної плати, встановлення оптимальних розмірів оплати праці; вимоги до формування фондів оплати праці підприємств (організацій) і до забезпечення їхнього ефективного використання; загальні поняття рівня життя і соціальних гарантій трудящих в умовах ринкової економіки;

б) **вміти**: визначати показники продуктивності праці, розраховувати резерви росту продуктивності праці на підприємстві (в організації); планувати і розраховувати трудомісткість продукції, чисельність робітників, фахівців і їхню додаткову потребу на підприємстві (в організації); визначати заробітну плату працівника при різних формах і системах оплати праці; формувати фонди оплати праці підприємств і забезпечувати ефективність їхнього використання; проводити роботу з: виявлення і використання резервів росту продуктивності праці, раціонального використання працівників і регулювання оплати праці; виявляти і використовувати передовий досвід з забезпечення росту продуктивності праці і прогресивних методів організації заробітної плати в країні і за кордоном;

в) **мати уявлення про**: ринок праці, зайнятість, безробіття, загальні принципи соціального захисту населення в умовах ринкових відносин; працю як основу розвитку суспільства і найважливіший фактор виробництва; стан і розвиток трудових ресурсів у країні, сучасні тенденції в області їхнього ефективного використання; систему керування працею, основні елементи їхнього взаємозв'язку і розвитку в умовах ринкових відносин; міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ОСНОВА РИНКУ ПРАЦІ

ТЕМА 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

- 1.1. Основні поняття і категорії економіки праці.
- 1.2. Праця як предмет дослідження та удосконалення.
- 1.3. Види праці.
- 1.4. Взаємозв'язок економіки праці з іншими дисциплінами.
- 1.5. Праця як предмет державної політики.

1.1. Основні поняття і категорії економіки праці

Перш ніж обговорювати й аналізувати яку-небудь проблему, необхідно розібратися в її сутності й змісті, теоретико-методологічних аспектах сполучених з нею категорій, явищ і процесів. Пошук вирішення проблем, дискусії будуть безпредметними, неконкретними, безрезультатними, якщо їхні учасники не мають більш-менш близьких точок зору на основні, структуротвірні поняття. Наприклад, навряд чи вийде результативним обговорення в навчальній аудиторії шляхів розвитку ринку праці або системи соціального захисту, якщо його учасники вкладають різний зміст у поняття "ринку праці" або "соціальний захист".

Серйозні проблеми, що існують у цей час в економіці України, пов'язані насамперед, з недооцінкою соціальної складової її розвитку й приниженням ролі соціально-трудових відносин. Саме в цьому слід шукати причини таких масових негативних й вибухонебезпечних у соціальному плані явищ, як затримки з виплатою заробітної плати, пенсій, стипендій, зниження рівня життя більшості населення країни; поляризація їхніх доходів; ріст безробіття; збільшення смертності; зниження народжуваності і т. ін.

Об'єктивно необхідне посилення соціальної орієнтації нашої економіки, а це безпосередньо пов'язане з підвищенням ефективності економіки праці, розвитком соціально-трудової сфери й основних її компонентів, цілеспрямованим й оперативним рухом у бік соціальної ринкової економіки. Щоб більш упевнено й результативно на практиці вирішити ці завдання, треба розібратися в теоретичному й методологічному плані з вихідними поняттями й категоріями.

Економіка праці не тільки досить розповсюджене поняття. Це предмет наукового дослідження, освітніх дисциплін, практичної діяльності фахівців, учених державних і суспільних структур (міністерств і комітетів праці, зайнятості, профспілок і т.д.)

Предметом нашого дослідження є економіка й праця. Без них взагалі не було б такого феномена, як "економіка праці".

Насамперед розберемося з поняттям "економіка". Тут теж виявляється, що це не таке просте питання, як здається на перший погляд. Якщо подивитися у словники-довідники (в тому числі останніх років), то виявимо широкий розкид тлумачень про саму суть поняття "економіка". У деяких словниках з

ринкової економіки слово "економіка" просто відсутнє, в інших економіка визначається, наприклад, як "сукупність галузей країни", "сукупність виробничих відносин", "система економічних наук, що вивчають економічні відносини в суспільстві", "наука про господарство, способи його ведення людьми, відносин між людьми в процесі виробництва й обміну товарів, закономірності протікання господарських процесів" і т.д. Іноді економіку (країни, республіки, регіону) розуміють, на наш погляд, занадто вузько, зводячи до яких-небудь окремих сфер, секторів господарювання (наприклад, до сукупності підприємств, фінансам, податковій політиці, ціноутворенню і т.д.) або окремим процесам й явищам. Такий теоретичний підхід до економіки не можна виключати. Однак і перебільшене розширення цього поняття може привести до непорозумінь на практиці. Заходи щодо вдосконалення та розвитку економіки будуть спрямовані насправді не на економіку, а лише на окремі її складові. До речі, з цього виходить стратегія і тактика обмеженої діяльності економічних владних структур на регіональному рівні (міністерств економіки насамперед), суб'єктивізм у виборі пріоритетів у їхній роботі.

На нашу думку, *економіка країни або регіону* в широкому відтворювальному плані - це динамічна суспільно організована система господарювання, що забезпечує процес виробництва, розподілу, обміну й споживання суспільно корисних матеріальних благ і послуг.

Такий підхід до визначення суті економіки дозволяє чітко й обґрунтовано формувати економічні концепції, програми, прогнози й т.д., грамотно й професійно планувати організацію роботи економічних органів, визначати їхні функції, завдання, пріоритети. Зокрема, програми й плани розвитку економіки країни (регіонів, областей, районів і т.д.) повинні містити розділи, пов'язані насамперед з виробництвом товарів і послуг.

Таким чином, займатися економікою (у тому числі розробляти економічні програми, регулювати економіку на практиці) - значить аналізувати всі процеси, що відбуваються в ній (виробництва, розподілу, обміну й споживання) і пропонувати відповідні механізми їхнього вдосконалення та розвитку.

Що стосується розуміння категорії "праця", то тут усе простіше, тому що серед науковців і практиків давно немає протиріч і серйозних дискусій на цей рахунок.

Праця - процес свідомої доцільної діяльності людей, за допомогою якої вони видозмінюють предмети природи і пристосовують їх до задоволення своїх потреб. Процес праці містить у собі три основних моменти: доцільну діяльність людини, тобто сама праця; предмет, на який спрямована праця; засоби праці, за допомогою яких людина впливає на предмет праці. Але головною умовою трудової діяльності є наявність робочої сили. З певною часткою умовності (у вузькому змісті) можна вважати основою економіки праці економіку робочої сили.

Інтегруючи змістовні складові понять "економіка" й "праця", можна дати наступне визначення категорії "економіка праці":

Економіка праці - це динамічна суспільно організована система, в якій відбувається процес відтворення робочої сили (підготовка, навчання,

підвищення кваліфікації працівників і т.д.), розподіл, обмін, а також забезпечуються умови й процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Процес виробництва (формування) робочої сили (здатності до праці), тобто підготовки працівника до праці починається зі школи, триває у вузах, коледжах, на робочому місці, в інститутах підвищення кваліфікації, на стажуваннях і т.д. Процес розподілу й обміну робочої сили, як правило, відбувається, по-перше, на ринку праці, при участі трьох суб'єктів інституту соціального партнерства - роботодавців, найманих робітників і держави, а, по-друге, безпосередньо на підприємстві (це найм, ротація працівників, звільнення й т.п.). Споживання (використання) робочої сили здійснюється безпосередньо на робочому місці, у процесі праці, виробництва конкретної суспільно корисної продукції або послуг. Для того, щоб працівник приступив до трудової діяльності, для нього треба підготувати відповідні умови: забезпечити робоче місце, організувати працю та її охорону, стимулювання праці, соціальний захист і т.д.

Економіка праці як наука вивчає соціально-економічні відносини, що складаються у процесі виробництва, розподілу, обміну й споживання робочої сили, забезпечення умов для продуктивної праці та її охорони.

Наступним близьким до економіки праці поняттям є соціальна ринкова економіка. Ядром останньої є ринкова економіка, головна мета й завдання якої - зростання ефективності виробництва й прибутку. Звичайно, ринкова економіка, досягаючи головної мети, якоюсь мірою автоматично вирішує й деякі соціальні питання - забезпечення зайнятості, виплата заробітної плати й т.д. Однак ринкова економіка заснована на конкуренції, їй немає справи до соціальної справедливості. Соціальна справедливість, соціальний захист забезпечуються, насамперед, за допомогою державного втручання в економіку (перерозподіл благ, податкова політика, правове забезпечення і т.п.). Держава своєю волею (насилено), а не сама ринкова економіка добровільно, повертає її до інтересів народу й надає їй статус соціальної ринкової економіки. Держава часто жертвує економічною ефективністю заради соціального захисту населення.

Таким чином, одним з найважливіших критеріїв соціальної ринкової економіки є пріоритет соціального захисту, соціальної справедливості над економічною ефективністю, що віддається задля соціального спокою в суспільстві й забезпечується державним регулюванням економіки.

1.2. Праця як предмет дослідження й удосконалення

Праця відіграє виняткову роль у житті людини і суспільства, створенні національного багатства, науково-технічному і соціальному прогресі. Існує багато визначень праці.

Слід розрізняти працю індивідуума, індивідуальну працю і сукупну працю суспільства, суспільну працю. Остання являє собою доцільне функціонування сукупності окремих індивідуумів, взаємозалежних між собою поділом, обміном, спеціалізацією і кооперацією праці, спрямоване на створення матеріальних і духовних благ, призначених для задоволення корисних людині й суспільству потреб.

Вихідною методологічною передумовою вивчення суспільної праці є розгляд процесу праці як взаємодій двох сторін: організаційно-технічної (матеріально-речовинної) і соціально-економічної.

Матеріально-речовинна сторона праці відбиває відношення людини до природи, характеризує його як елемент продуктивних сил. Зміни в матеріально-речовинній стороні пов'язані зі змінами в предметах праці, знаряддях праці, організації й умовах праці, кваліфікації працівників.

Соціально-економічну сторону праці виражають відносини людей з приводу створення речей, формування і розвитку працівника. Кардинальні зміни в соціально-економічних відносинах приводять до зміни класової структури суспільства. Взаємозв'язок цих сторін насамперед полягає в тому, що соціально-економічні відносини створюють стимули до розвитку речовинних елементів праці і самої людини, працівника. Разом з тим, створення більш складних технічних систем, підвищення рівня освіти, культури, кваліфікації працівників викликає необхідність удосконалення або заміни соціально-економічних відносин на нові. У діалектичній взаємодії цих сторін здійснюється прогрес суспільства.

Більш детально структуру сучасної суспільної праці в ринковій економіці можна представити наступними елементами:

1. *Речовинні елементи виробництва.* Вони є результатом розвитку індустріального і постіндустріального суспільства. До матеріально-речовинних елементів виробництва відносяться предмети праці і знаряддя праці, що знаходяться у приватній, корпоративній і державній власності.

2. *Особисті елементи виробництва, продуктивних сил (людський фактор)* — це насамперед знання, досвід і навички. Вони також є результатом історичного розвитку, важливу роль в якому відіграв поділ праці. Відповідно до останнього особисті елементи виробництва поділяються на розумову й фізичну працю, організаторську (управлінську) і виконавську працю.

3. *Ціль праці.* Вона впливає із самої суті праці. Ціль праці різна у безпосередньо виробників і у власників засобів виробництва, підприємців. Перші є носіями найближчих цілей — виконання конкретних видів роботи, одержання за це винагороди у вигляді заробітної плати.

4. *Зв'язок між речовинними й особистими елементами.* За останніми стоять їхні власники, між якими формуються відносини присвоєння, розподілу й обміну. Спонукальними мотивами для даних зв'язків виступають потреби, інтереси, стимули суб'єктів цих відносин. Конкретними формами взаємозв'язку працівників і власників речовинних елементів, підприємців виступає заробітна плата і прибуток.

5. *Способи організації праці.* Вони залежать від мети виробництва, способу зв'язку речовинних і особистих елементів, поділу праці і конкуренції. Замість стихійного поділу і конкуренції в масштабі капіталістичного суспільства, властивих йому в XVI-XIX ст., у другій половині XX ст. значно зросла роль державного регулювання економіки (індикативне планування, програмування) і чіткої наукової, планової організації праці всередині підприємств.

6. *Відношення до праці.* З одного боку, праця не є обов'язковою. З іншого боку, праця була і залишається для частини людей, які пригнічуються, основним джерелом доходу, засобом до існування. Тому і відношення до праці неоднакові. Для частини населення вона взагалі не становить цінності, не є важливою справою. Для більшої ж частини людей праця - основне заняття в житті. Серед останніх відношення до праці двоє: відношення до конкретних видів праці може приносити задоволення(або незадоволеність) її змістом і суспільною значущістю. Відношення ж до праці як до джерела існування, доходу має суперечливий характер, пов'язано з протистоянням найманих робітників і роботодавців за збільшення своєї частки в доході, тобто працівники борються за збільшення заробітної плати.

Таким чином, структура суспільної праці являє собою зріз свідомості в конкретний період часу.

Більш динамічна структура продуктивних сил визначає виконання суспільною працею певних функцій.

Функції суспільної праці. Функції суспільної праці виражають зміни її змісту в часі залежно від рівня розвитку продуктивних сил. Можна виділити такі функції:

1. Праця як засіб до життя, як спосіб і міра задоволення людських потреб.
2. Праця як основа існування суспільства, джерело речовинного багатства, фактор суспільного прогресу.
3. Праця як фактор розвитку самої людини, як сфера утвердження особистості.

Структура і функції суспільної праці — це поняття, що характеризують деякі загальні властивості праці як вічної умови життя. Більш конкретні уявлення про працю, особливо про працю як індивідуальну діяльність, дають такі поняття, як «види праці», «зміст праці».

1.3 Види праці

Схема класифікації видів праці наведена на рис.1.1.

При цьому виділені чотири групи ознак, що відрізняють той або інший вид праці; предмет і продукт праці; засоби й способи праці; умови праці. Класифікація видів праці за її характером й змістом розглядається у двох аспектах - соціальному й структурному.

Соціальний характер праці обумовлений формою власності на засоби виробництва. За цією ознакою розрізняються приватна праця (праця власника або орендаря) і наймана праця. У певному змісті соціальний характер праці знаходить висвітлення у виділенні двох її організаційних форм, а саме праці індивідуальної і колективної. Крім того, соціальний характер праці проявляється у формуванні способів мотивації праці (бажання, усвідомлена необхідність, примус).

Структурний характер праці формується під впливом особливостей змісту праці з погляду двох головних параметрів - ступеня інтелектуалізації та кваліфікаційної складності трудових функцій. Ступінь інтелектуалізації

трудої функції розрізняється залежно від частки елементів, що утримуються в ній, розумової й фізичної праці, а також від частки творчої й репродуктивної (нетворчої) праці. Ступінь кваліфікаційної складності трудової функції визначається її границями й структурою: складом і кількістю складових елементів, їхньою розмаїтістю, новизною, а також умовами виконання. Оцінка цієї ознаки стосовно до того або іншого працівника встановлюється відповідно до його розряду за прийнятою тарифною системою. Таким чином, характер і зміст праці як класифікаційні ознаки органічно взаємозалежні.



Рис.1.1 – Класифікація видів праці за групами ознак

Класифікація видів праці за її предметом і продуктом базується на професійному, функціональному й галузевому поділі праці. За професійною ознакою може бути, зокрема, виділена праця наукова (або дослідницька), інженерна, управлінська, виробнича, педагогічна, лікарська та ін. За функціональною ознакою види праці підрозділяються залежно від їхнього цільового призначення, сфери застосування й функціональної ролі в економічному циклі господарської діяльності. На відміну від виділення, що

практикувалося при директивно-плановій системі, трьох стадій - виробництва, розподілу й споживання, при ринковій економіці структура економічного циклу принципово змінюється. Стадії виробництва передують стадії вивчення, аналізу й прогнозування попиту, проведення досліджень і розробок нових видів продукції та технологій, науково-технічної, економічної та організаційної підготовки виробництва, а директивний розподіл продукції замінюється стадією вільної її реалізації самим товаровиробником з доведенням товарів до безпосередніх споживачів. Відповідно до цього кожній стадії властивий той або інший характерний для неї вид праці (у цьому випадку доречно говорити про види діяльності), що дозволяє виділити працю підприємницьку, інноваційну, відтворювальну і комерційну (остання у той же час відбиває професійну ознаку).

При формуванні видів праці за галузевою ознакою слід мати на увазі, що галузеві особливості стосуються лише здійснюваних на підприємствах процесів основної діяльності. Це дозволяє виділити такі види праці, як промислова (у тому числі видобувна та обробна), сільськогосподарська (у тому числі рослинницька та тваринницька), будівельна, транспортна та комунікаційна (у виробничій сфері).

Класифікація видів праці за застосовуваними засобами і способами праці дозволяє виділити працю ручну (технічно незброєну), механізовану (технічно озброєну) і автоматизовану (комп'ютеризовану), низько-, середньо- і високотехнологічну. При ідентифікації видів праці за цими ознаками встановлюються відповідні кількісні критерії, виходячи зі співвідношення між зайнятістю робочого місця і працівника.

Класифікація видів праці залежно від ступеня та рівня сприятливості й несприятливості умов праці передбачає виділення таких видів, як праця стаціонарна і пересувна, наземна і підземна, легка, середньої важкості й важка, приваблива і неприваблива, нерегламентована (вільна), регламентована і жорстко регламентована з примусовим ритмом.

Для загальної характеристики того чи іншого виду конкретної праці використовуються розглянуті вище чотири групи ознак у їхньому поєднанні. Наприклад, для науковця ця характеристика може виглядати в такий спосіб: праця розумова, творча, особливо складна висококваліфікована, індивідуальна, наукова, інноваційна, технічно озброєна, високотехнологічна, стаціонарна, середньої важкості, приваблива, самотійна, нерегламентована. У бригаді робітників - праця переважно фізична, нетворча, середньої складності, кваліфікована, колективна, виробнича, будівельна, технічно озброєна, середньотехнологічна, пересувна, середньої важкості, приваблива, наймана, регламентована.

Всебічна характеристика праці стосовно кожного працівника й колективу повинна служити необхідною базою для оцінки його відповідності вимогам, що впливають із цілей праці у вирішенні економічних і соціальних завдань підприємства або індивіда.

1.4. Взаємозв'язок економіки праці з іншими дисциплінами

Праця, будучи найважливішою загальнолюдською категорією, представляє багатопланове, багатоаспектне поняття, що вимагає всебічного розгляду як предмет дослідження та удосконалення. У цьому зв'язку необхідно розкрити сутність праці з погляду економіки праці та інших пов'язаних з нею наукових дисциплін (рис.1.2).

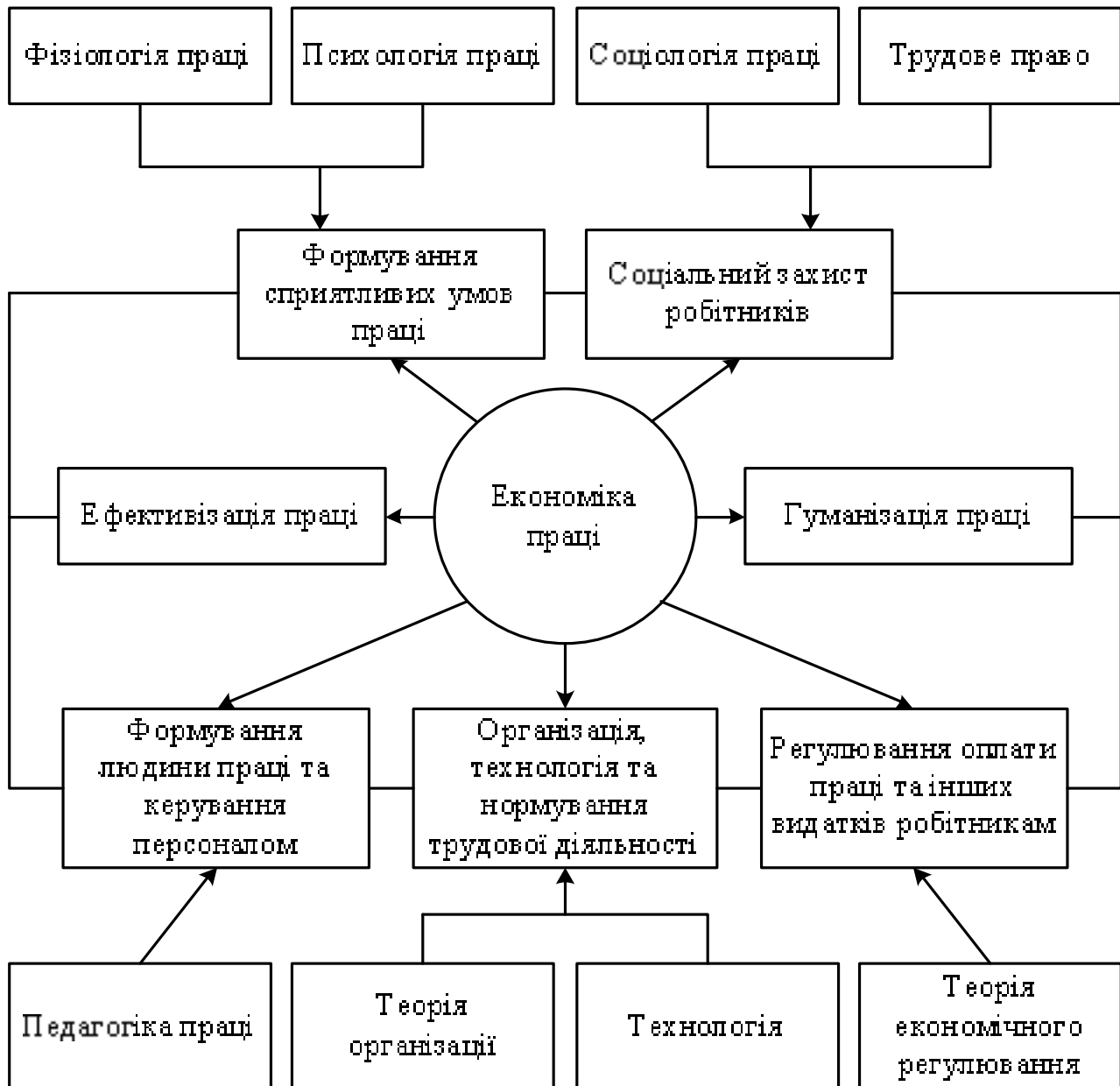


Рис. 1.2 - Взаємозв'язок економіки праці з іншими дисциплінами

Перехід до ринкової економіки, природно, вимагає переосмислення економічної сутності праці, висувуючи на перший план таку основну категорію, як ефективність праці, тобто співвідношення її результатів і витрат. Під цим кутом зору визначається і роль економіки праці як галузі економічної науки, що вивчає закономірності й способи найкращого використання, відтворення та

збагачення головної продуктивної сили суспільства - людини (людського ресурсу), організації та стимулювання ефективної трудової діяльності людей по досягненню максимального задоволення їхніх матеріальних потреб.

Одним з основних завдань економіки праці є визначення методів виміру результатів праці за кількістю і якістю виробленої продукції, виконаних робіт і наданих послуг, а також методів виміру й оцінки витрат праці, їхнього нормування та регулювання, що вимагає розробки відповідних норм і нормативів. На цій основі створюється економічний механізм, що забезпечує зацікавленість трудових колективів і кожного працівника в постійному зниженні витрат виробництва, у гарантованій оплаті залежно від частки особистого й колективного внеску в отриману підприємством оплату за вироблену продукцію. Разом з тим, економіка праці зосереджує увагу на питаннях *ефективізації праці* (тобто збільшення корисного результату на одиницю витрат використовуваних ресурсів), розвитку й використання трудового потенціалу в умовах функціонування ринків праці, формування доходів і рівня оплати праці, а також на тих соціально-трудових питаннях, які безпосередньо пов'язані з ціноутворенням, податковою політикою та іншими загальноекономічними проблемами на мікро- і макрорівнях, широко використовуючи при цьому математичний апарат.

Зв'язок економіки праці з її *фізіологічною сутністю* обумовлений тим, що в процесі праці людина витрачає м'язову й нервово-психічну енергію, в результаті чого в її організмі виникають функціональні зміни. Ці зміни в припустимих межах не тільки мають оборотний характер, але й корисні, навіть необхідні для життєдіяльності як тренуючий фактор, оскільки невикористані здатності до праці з часом вгасають. Але при перевищенні цих меж можуть виникнути необоротні зміни, що мають шкідливий вплив на здоров'я та працездатність людини. У цьому разі потрібно витрачати певні засоби для поліпшення умов праці й забезпечення її безпеки, а також на надання різного роду пільг і компенсацій працівникам.

Вивченням функціональних змін в організмі людини в процесі праці займається спеціальна галузь фізіологічної науки - *фізіологія праці*, що виробляє рекомендації з раціонального використання фізіологічних здатностей особистості, виявлення та усунення негативних факторів виробничого середовища, що впливають на організм людини, введення фізіологічно обґрунтованих режимів праці й відпочинку, зниження стомлюваності, застосування техніки й технології, що полегшують важку фізичну й напружену розумову працю.

З психологічного погляду праця розглядається як процес свідомої діяльності, в якому вирішальне значення мають психологічні якості людини, її поведінка відносно мети, змісту, предмета, знаряддя й методів праці, а також своїх колег по спільній праці. Вивченням цих питань займається спеціальна галузь психологічної науки - *психологія праці*, що виробляє рекомендації з двох основних напрямків: перший - забезпечення найбільшої привабливості змісту й умов праці стосовно до певних категорій працівників і видів діяльності на основі використання положень інженерної психології, ергономіки й естетики,

другий - забезпечення нормального психологічного клімату у взаєминах членів колективу на основі використання положень соціальної психології.

Вивченням соціальних проблем праці й виробленням відповідних рекомендацій займається спеціальна галузь соціологічної науки - *соціологія праці*. Крім проблем, що безпосередньо стосуються трудової діяльності, соціальний аспект економіки праці знаходить висвітлення при вирішенні питань рівня життя й соціального розвитку, що складається в результаті праці.

Соціальна сутність праці, насамперед, характеризується ступенем її свободи, що означає необхідність розгляду соціальних проблем в органічному взаємозв'язку з трудовим правом як спеціальною галуззю юридичної науки. Вся історія розвитку суспільства переконливо показує, що рабська, підневільна праця, не може бути ефективною. Настільки ж неефективна праця в умовах адміністративного примусу, коли людина не має змоги вибору сфери й виду діяльності, відчужена від засобів виробництва й змушена працювати за страх. Примусова праця може бути збережена тільки стосовно до певних категорій злочинців, які відбувають покарання. Але ступінь свободи сам по собі теж повинен бути предметом вільного вибору (у тому числі вибору форм власності), обумовленого складом характеру й бажанням людини, її схильністю та готовністю до самостійних дій йти на ризик або лише до виконання отриманих вказівок, тобто до творчої (у тому числі підприємницької) або рутинної роботи. З таким розумінням пов'язане й відношення до поняття експлуатації як протиправного обмеження роботодавцем прав працівника на винагороду, що відповідає витратам і результатам його праці.

У правовому відношенні важливе значення має те, що принцип вільної праці відбитий у конституційному визнанні права громадян на працю при одночасній відмові від визнання праці їхнім обов'язком, оскільки не можна людину змусити працювати. Важливий аспект, що розкриває соціальну сутність праці і її правове забезпечення, стосується соціальної захищеності працюючих. Тут маються на увазі правові гарантії забезпечення зайнятості й компенсації змушеної незайнятості (безробіття), підвищення купівельної спроможності населення, підтримка малозабезпечених верств.

Головна умова ефективної праці - наявність у кожного працівника необхідного рівня теоретичної та практичної підготовки до виконання покладених на нього трудових функцій.

Істотна роль належить спеціальній галузі педагогічної науки - *педагогіці праці*, покликаної створювати нові, прогресивні концепції, організаційні форми й методи навчання робітників, фахівців і керівників, підвищення їхньої кваліфікації та перепідготовки як безпосередньо на підприємствах, у спеціальних середніх і вищих навчальних закладах, так і на базі фірм, що розробляють і випускають нову техніку й засоби програмного забезпечення. Кошти, що витрачаються на навчання, окупаються підвищенням ціни робочої сили на ринку праці й поліпшенням діяльності підприємств на ринку товарів і послуг.

Економіка праці як прикладна економічна наука не зможе виконати своїх завдань, якщо не буде спиратися на сучасну технологію і організацію трудової

діяльності, що становлять з нею єдине ціле.

З технологічної точки зору праця являє собою процес послідовного здійснення різних операцій по перетворенню предмета праці, їхньому обслуговуванню та забезпеченню з використанням технічних засобів, обумовлених прийнятою технологією. Недостатня розробка питань технології стосовно до трудових процесів знижує ефективність використання сучасних технологій та автоматизованих систем у виробництві. Тому назріла необхідність розробки наукових основ технологізації трудових процесів (тобто проектування раціональних методів і прийомів праці) на базі комп'ютеризації та використання інших технічних засобів як невід'ємна частина інженерно-технічної підготовки виробництва, процесів обслуговування та керування. Нерозривний зв'язок трудових процесів із застосовуваною технологією обумовлює вибір пріоритетних напрямків її вдосконалення, орієнтований на зниження трудомісткості виробництва.

1.5. Праця як предмет державної політики

Роль праці як основи життєдіяльності суспільства обумовлює необхідність вироблення та здійснення державної політики у вирішенні пов'язаних з ним проблем у взаємодії з профспілками й роботодавцями (підприємцями).

Основними напрямками державної політики в області праці є:

- створення економічних і соціальних умов для посилення мотивів і стимулів високопродуктивної праці: податкове регулювання фондів й індивідуальних розмірів оплати праці (особистого трудового доходу) працівників;
- створення системи регулювання ставок, окладів, і компенсаційних виплат (на регіональному рівні) для працівників госпрозрахункової й бюджетної сфер незалежно від форм власності, у тому числі органів державної влади й керування;
- розробка державних програм підвищення продуктивності й ефективності праці на основі раціонального використання трудових, матеріальних, технічних і природних ресурсів за рахунок комплексного впливу організаційних, науково-технічних, структурних і соціальних факторів;
- організаційне й методичне забезпечення роботи з організації, нормування, умов і стимулювання праці на підприємствах, розробка необхідних нормативних актів, матеріалів і рекомендацій, підготовки фахівців з праці;
- удосконалення трудового законодавства, розширення державних гарантій, пільг і компенсацій в області праці та її оплати;
- розвиток соціального партнерства держави з профспілками та іншими представницькими організаціями трудящих (найманих робітників), підприємцями (роботодавцями) у вирішенні питань праці та її оплати, введення системи генеральної й галузевих тарифних угод і колективних договорів,

вирішення колективних трудових суперечок (конфліктів);

- розробка й здійснення державної політики зайнятості населення у взаємодії з інвестиційною, податковою й фінансово-кредитною політикою; формування, прогнозування та моніторинг ринків праці, організація служб зайнятості; забезпечення професійної підготовки і перепідготовки працівників, і незайнятого дорослого населення, організація оплачуваних суспільних робіт; вирішення питань міграції населення - внутрішньої й зовнішньої, трудової та змушеної;

- прогнозування розвитку народонаселення й розробка політики відтворення трудових ресурсів і формування трудового потенціалу суспільства з урахуванням демографічних і соціально-економічних факторів;

- забезпечення соціального захисту населення на основі державних гарантій пенсіонерам, інвалідам та іншим соціально уразливим категоріям осіб, установлення мінімального споживчого бюджету, прожиткового рівня, введення систем державного соціального страхування й соціального забезпечення, використання позабюджетних джерел фінансування.

Запитання для контролю знань

1. Як би Ви охарактеризували роль праці в житті людини, якими факторами вона обумовлена? Як Ви оцінюєте роль праці в сучасному суспільстві?

2. Назвіть елементи, які беруть участь у трудовому процесі; яка роль кожного з них у здійсненні процесу і як людина взаємодіє з ними?

3. Класифікуйте види праці за групами ознак.

4. За якими ознаками можна класифікувати все різноманіття видів праці? Які з них небажані для людини.

5. Охарактеризуйте роль економіки праці як галузі економічної науки, що вивчає проблеми праці; за якими напрямками й аспектами вона вирішує свої завдання у взаємозв'язку з іншими науковими дисциплінами?

6. У чому полягає державна політика в області праці, які її мета й основні напрямки в умовах ринкової економіки?

ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

- 2.1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
- 2.2. Відтворення населення і ресурсів для праці.
- 2.3. Використання трудових ресурсів, трудовий потенціал суспільства.

2.1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія

Людські ресурси — специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси — це працівники, які мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінювання ринку праці й розробки відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятості.

Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не тільки створюють, а і споживають матеріальні й духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується тільки трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, а розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

Однією з передумов успішного економічного розвитку як на мікро-, так і на макrorівні є врахування інтересів людей в будь-яких діях, спрямованих на підвищення ефективності функціонування господарського механізму. Без такого врахування не можна досягти підвищення ефективності в широкому (тобто соціально-економічному) розумінні.

Особливого значення грамотне узгодження соціально-економічних перетворень з потребами і долями людей набуває в наш час у зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин. Найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудої сфері, зачіпаючи інтереси мільйонів людей і відображаючись на результатах економічного розвитку всієї країни. Дуже важливими в час змін є також гнучкість і мобільність, постійна адаптація людей до нових умов економічного розвитку.

Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. Розглянемо ті, що найбільше використовуються економікою праці.

Трудові ресурси являють собою частину населення країни, що внаслідок психофізіологічних і інтелектуальних якостей здатна робити матеріальні блага чи послуги.

З цього визначення випливає, що трудові ресурси містять у собі як тих людей, які зайняті в економіці, так і тих, які не зайняті, але можуть трудитися. Інакше кажучи, трудові ресурси — це реальні і потенційні працівники.

Для того, щоб працювати в якійсь обраній сфері діяльності, людині необхідний *деякий рівень фізичного розвитку*. Який саме, визначається, з одного боку, потребами економіки, а з іншого - обмеженнями соціального порядку, тобто зацікавленістю суспільства в збереженні й зміцненні здоров'я своїх громадян як однієї з найважливіших цінностей людського суспільства.

Під *духовними якостями* розуміються загальноосвітні й професійні знання й уміння, особистісні характеристики як необхідна передумова для успішної роботи людини в обраному виді діяльності. Значення обох якісних характеристик людини в міру закономірного ускладнення економіки постійно зростає. Це відбиває всесвітню тенденцію у трудовій сфері. Особливо підвищується роль фізичних і духовних якостей людей у періоди швидких і глибоких змін в економіці й суспільстві в цілому.

Ринкова економіка припускає ініціативність людини. Як вона буде жити — залежить від уміння «вписатися» у нову економічну систему. І відбудеться тим вдаліше, чим, за інших рівних умов, вище фізичні можливості й освіченість людини.

Відповідно до статистичної практики *трудоі ресурси складаються з громадян у працездатному віці і громадян, які працюють в економіці країни молодше і старіше працездатного віку*. Тих, хто молодше, часто називають працюючими підлітками, а тих, хто старіше, — працюючими пенсіонерами.

Історично границі працездатного віку мінялися і за соціальними і за економічними мотивами. В даний час нижньою межею «працездатного віку» вважається 16 років, а верхньої — 59 років для чоловіків і 54 роки для жінок.

Верхня вікова границя визначається правом на одержання пенсії по досягненні чоловіками 60 років, а жінками — 55 років. Але з цього правила є винятки. Для деяких видів професійної діяльності, пов'язаних з високими психофізіологічними навантаженнями на організм людини, пенсійна планка помітно нижче — на 5—10, а те і більше років. Тут діє система «пенсії за старістю на пільгових умовах».

У реальному житті багато хто з «пільгових пенсіонерів» продовжують успішно трудитися в колишній якості чи на іншій роботі і тому залишаються у складі трудових ресурсів. Непрацюючі виключаються з цього складу.

На жаль, в кожному суспільстві є значний прошарок людей, не досить здорових для того, щоб працювати. Тобто є люди непрацездатні, хоча їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку. Кількість і частка інвалідів серед населення країни складається під впливом комплексу умов, від яких залежить здоров'я. Величезне значення мають екологічна ситуація, рівень матеріального добробуту (якість харчування, витрата життєвих сил на роботі), доступність і якість медичного обслуговування, безпечність умов праці тощо.

Слід сказати, що одним з принципів цивілізованого гуманного суспільства є створення умов для трудової самореалізації інвалідів. Наша

держава зобов'язує роботодавців до 5% робочих місць виділяти для осіб з обмеженою конкурентноздатністю на ринку праці (в тому числі інвалідів), однак на практиці проблеми працевлаштування інвалідів вирішуються дуже важко, в результаті чого інваліди складають значну частку економічно неактивного населення. Майбутня динаміка чисельності непрацюючих інвалідів передусім залежить від покращання життя (і відповідно здоров'я) людей, а також від пристосування технології виробництва до працівника.

Таким чином, ми підійшли до кількісного визначення поняття "трудові ресурси". Вони складаються з населення у працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни осіб молодших і старших працездатного віку.

Трудові ресурси — не єдине поняття, що виражає людські ресурси. Є й інші. У країнах з розвинутою ринковою економікою давно вже затвердилося поняття «економічно активне населення». Відповідно до міжнародних стандартів, до нього відносять зайняте населення і безробітних, шукаючих роботу. Поширене також поняття «цивільне економічно активне населення», в яке не включають військовослужбовців.

Таким чином, «трудові ресурси» за своїм змістом ширше поняття «економічно активне населення». Крім економічно активного населення вони включають ще учнів працездатного віку, а також домогосподарок і всіх інших громадян країни цього віку, які, не будучи безробітними, з якихось причин не зайняті в господарстві країни.

Скоріш за все міжнародна інтеграція, що розуміється в широкому змісті слова, буде супроводжуватися уніфікацією застосування різних понять у трудовій сфері на основі взаємозбагачення кожного з них.

2.2. Відтворення населення і ресурсів для праці

Відтворення населення — це історично і соціальна економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення населення розрізняють види руху, типи й режими.

Види руху (природний, міграційний, соціальний, економічний) визначаються особливостями зміни чисельності та складу населення в країні в цілому і в окремих регіонах.

Природний рух населення - це результат процесів народження і смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення. Так, в 1992 -2004 рр. показники смертності значно перевищували в Україні показники народжуваності, й мало місце природне зменшення населення.

Чисельність і склад населення змінюються також в результаті міграційних процесів (механічного просторового переміщення населення). Такі переміщення викликані різними, але завжди дуже серйозними причинами (політичними, економічними, релігійними тощо). Розрізняють міграцію

зовнішню, пов'язану зі зміною країни постійного проживання (еміграцією називається виїзд за межі держави, імміграцією — прибуття з інших країн), і внутрішню, що відображає зміну людьми місця проживання в межах однієї країни. Внутрішня міграція найчастіше обумовлена особистими або економічними причинами, зокрема значну її частку становить рух населення з сіл у міста (або навпаки) в пошуках заробітку.

Соціальний рух населення виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення. Кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього рівнем освіти та культури, професійно-кваліфікаційною структурою, структурою зайнятості, статеві-віковим складом та багатьма іншими характеристиками.

Особливо слід звернути увагу на економічний рух населення, що пов'язаний із зміною його трудової активності. Результати цього руху обумовлені передусім економічними чинниками: люди розпочинають або припиняють трудову активність, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.



Рис. 1.3 – Типи відтворення населення у природному русі

Природний, міграційний, соціальний та економічний рухи населення взаємозалежні й взаємопов'язані. У сукупності вони визначають чисельність і якісні характеристики населення.

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю (з причин нерозвиненості медицини, низького рівня життя, війн, епідемій). У результаті взаємодії цих факторів загальні темпи зростання чисельності населення невисокі, у структурі переважає частка молодих людей. Цей тип характерний для ранніх етапів розвитку людського суспільства.

Сучасний тип відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини, емансипацією і залученням в економічну діяльність жінок та іншими причинами, в результаті яких різко зменшився рівень народжуваності, значно збільшилася середня тривалість життя, знизився рівень смертності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

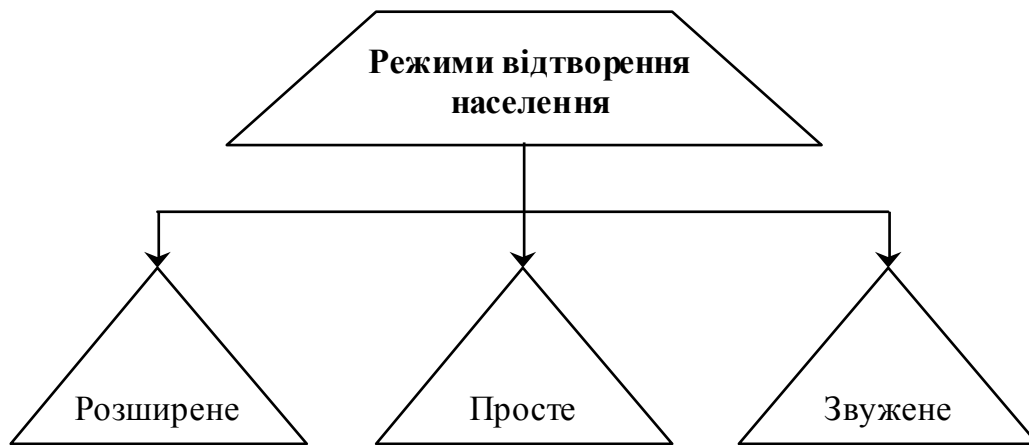


Рис. 1.4 – Режими відтворення населення

Розширене відтворення характеризується переважанням народжуваності над смертністю (і в абсолютних показниках, і в розрахунку на 1000 осіб) і, відповідно, природним приростом населення. Просте відтворення означає постійну кількість населення в результаті приблизно однакової народжуваності й смертності. Звужене відтворення, або депопуляція, характерне для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжуваності, в результаті чого відбувається абсолютне зменшення кількості населення, що ми і спостерігаємо сьогодні в Україні (рис. 1. 4).

Особливості історичного розвитку України дуже вплинули на динаміку чисельності всього населення, зокрема ресурсів для праці. У XX ст. життя всіх поколінь і практично кожної людини було погіршене такими важкими й драматичними подіями як перша світова, громадянська і друга світова війни, індустріалізація, колективізація, голодомори, масові репресії, участь у військових конфліктах (зокрема, в Афганістані), Чорнобильська трагедія, глибока криза 90-х років. У результаті не тільки гинули або ставали інвалідами тисячі й навіть мільйони молодих здорових людей, але й різко зменшувалася народжуваність, деформувалася статеві-вікова структура населення. Тому відтворення населення і ресурсів для праці в Україні відбувалося і відбувається не рівномірно, а "хвилеподібно": певні підйоми змінюються глибокими падіннями.

Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Оскільки ресурси для праці є частиною населення, то і відтворення ресурсів для праці відображає стан і характер відтворення населення як частина цілого. Динаміка чисельності всього населення визначає динаміку чисельності економічно активного населення, але ця залежність не проста. Тобто збільшення (зменшення) чисельності населення призводить до збільшення (зменшення) чисельності трудоактивного населення лише за інших однакових умов, а в реальному житті, під дією різноманітних причин ці зміни відбуваються не одночасно і не в однаковому масштабі. Наприклад, народження дітей збільшує кількість населення одразу, а кількість ресурсів для праці — тільки через 15—20 років, та й то за умови, що ці люди стануть економічно активними. Смертність непрацездатних людей зменшує кількість

населення, але не змінює ресурси для праці. При незмінній кількості населення ресурси для праці можуть значно збільшуватися (зменшуватися) за рахунок зростання (спадання) трудової активності населення, наприклад внаслідок зміни рівня життя.

У відтворенні ресурсів для праці, як і у відтворенні всього населення, розрізняють види руху, типи і режими.

Природний, міграційний і економічний рух населення впливає на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний — на якісні. Кожен вид руху обумовлюється дією численних різноманітних причин, а їх взаємодія і взаємозалежність визначають кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави.

Типи відтворення ресурсів для праці порівняно з типами відтворення населення мають різне змістовне значення. Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці означає зміну їхньої чисельності без зміни якісних характеристик економічно активного населення. Інтенсивний тип відтворення пов'язаний із зміною якості людських ресурсів: зростанням освітнього рівня, кваліфікації, покращенням здоров'я та розумових здібностей тощо, що означає нарощення трудового потенціалу.

2.3. Використання трудових ресурсів, трудовий потенціал суспільства

Під використанням ми розуміємо два напрямки, що характеризують трудові ресурси як один з ресурсів економіки. Це, по-перше, розподіл трудових ресурсів і, по-друге, ефективність застосування їхньої праці в народному господарстві.

Насамперед відзначимо розподіл трудових ресурсів, відомий у статистичній практиці й літературі за назвою «розподіл трудових ресурсів за видами зайнятості», тобто на працюючу в народному господарстві частину (чи зайняту) і не працюючу; у свою чергу, непрацююча частина підрозділяється на учнів (працездатного віку), осіб, зайнятих веденням домашнього господарства, на службі у Збройних силах, безробітних, а також ніде не працюючих, які не навчаються і не шукають роботу.

Працююче (зайняте) населення може розглядатися, у свою чергу, в декількох розрізах: за окремими галузями, за професійними групами, в тому числі фізичної і розумової праці, за режимами праці (повнорічна зайнятість, неповний робочий день і тиждень і т.п.), нарешті, у соціально-економічному розрізі.

До найманих робітників відносяться громадяни, які уклали трудовий договір (контракт, угоду) з керівником чи підприємство з окремою особою.

До роботодавців відносяться працівники, які працюють самостійно і постійно наймають для роботи одну чи декількох осіб.

До числа осіб, які працюють за свій рахунок, включають громадян, які не наймають на постійній основі робітників.

До членів виробничих кооперативів відносяться особи, які є активними (працюючими) членами кооперативів.

До членів родини, які допомагають, відносяться члени родин у сімейному бізнесі, очолюваному проживаючим у тому ж домашньому господарстві

родичам.

До числа працівників, які не класифікуються за статусом, попадають громадяни, для яких з різних причин важко визначити приналежність до якої-небудь з груп.

Структура, тобто співвідношення між окремими позиціями даного розподілу населення, відбиває демографічні фактори, добробут родин, структуру економіки, стан ринку праці, інституціональні зміни у власності.

Існують, звичайно, ще інші види розподілу трудових ресурсів. Мова йде про розподіл за статтю, віком, рівнем освіти і здоров'я. Усі люди, як ми вже неодноразово відзначали, неоднакові за здібностями і різноманітними запитами. Тому неоднакові й ефективність віддачі в тій чи іншій сфері економіки, і потреба в роботі і т.п. Названі характеристики у певній мірі дозволяють уловлювати цю неоднаковість і її наслідки.

Особливу увагу необхідно звертати на структуру трудових ресурсів за віком, що в умовах ринку здобуває набагато більше значення, чим колись. Успіх економічних перетворень багато в чому залежить від того, скільки буде молодих людей, чий рік народження найбільш близький до початку перетворень. Молоді люди успішніше сприймають новий економічний «дух» на користь собі й економіці країни.

Залежно від розподілу трудових ресурсів у розглянутому аспекті можливості людських ресурсів як фактора економічного розвитку можуть бути великими чи меншими. Такий підхід у такому плані дає можливість вивчення і визначення трудового потенціалу суспільства, території, підприємства.

Трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами залежно від різних причин, розміром і часткою витрат на охорону здоров'я тощо. Моральність суспільства визначається його релігійністю, відношенням до інвалідів, дітей, престарілих, показниками соціальної напруги, злочинності тощо. Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та міжнародних премій і т. ін. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг та громадського транспорту тощо. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо. На жаль, більшість цих показників за роки кризи значно погіршилася в Україні.

Суспільний трудовий потенціал, що акумулює і синтезує сукупні

здібності до суспільно корисної діяльності працездатного населення, являє собою конкретну форму матеріалізації людського фактора, показник рівня розвитку і межі творчої активності працюючих мас.

У кількісному відношенні суспільний трудовий потенціал характеризує можливості суспільства із залучення до суспільної праці населення різної статі і віку (чоловіків і жінок робочого, доробочого і післяробочого віку). У якісному відношенні трудовий потенціал суспільства — це його реальні можливості з реалізації через участь у суспільно корисній праці всього різноманіття особистих здібностей і якостей: знань, умінь і навичок, що здобуваються людьми в процесі виховання, підготовки до праці, безпосередньо трудової діяльності, перенавчання і підвищення кваліфікації. Він є похідним від рівня розвитку продуктивних сил і стану здоров'я населення, від змісту загальної і фахової освіти, професійної підготовки, морального виховання, що відбивають цілі, кінцеву спрямованість і соціально-економічні умови формування особистості.

Потенціал суспільства залежить від якісних характеристик сукупної робочої сили, що визначають рівень розвитку здібностей до праці (професійної майстерності, інтелекту, творчої активності, мобільності) і специфіку найважливіших соціально формуючих рис членів суспільства (відповідальності, ретельності, дисциплінованості, ініціативності, організаторських здібностей та ін.).

При визначенні величини потенціалу і його використання важливо правильно вибрати показник виміру. Як основний показник обсягу застосовується чисельність, а показник використання — людино-година. Дослідження показують, що різниця в оцінці витрат праці в промисловості країни за величиною відпрацьованих людино-годин і середньооблікової чисельності працівників знаходиться в межах 15%. Таким чином, показник середньооблікової чисельності працівників, що є змінною величиною, не може бути еталоном при оцінці величини потенціалу, тому при аналізі динаміки його можна застосовувати тільки з поправочними коефіцієнтами. А оскільки такі коефіцієнти розробити дуже важко, необхідно знайти новий об'ємний показник.

Дослідження, проведені вітчизняними економістами, показали, що основним об'ємним показником трудового потенціалу може виступати тільки людино-година. Він має стабільність і допустимість до застосування у всіх економічних розрахунках на будь-якому рівні.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу виробничого колективу являє собою різницю між календарним фондом (Φ_k) і сумарними резервостворюючими неявками і перервами ($T_{н.п}$), тобто об'ємну величину часу виконання виробничого завдання даним колективом працівників. До нерезервостворюючих відносяться регламентовані витрати, що за своєю правовою і економічною суттю є необхідними і не можуть служити резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні й святкові дні, основні й додаткові відпустки та інші законодавчо встановлені неявки і перерви). У цьому фонді відбивається весь обсяг потенційних можливостей працюючих за кожний (плановий, звітний) період.

Стосовно до підприємства величина трудового потенціалу визначається

за формулою

$$\Phi_{\text{п}} = \Phi_{\text{к}} - T_{\text{н. п.}} \quad (1.1)$$

або

$$\Phi_{\text{п}} = Ч \cdot Д \cdot T_{\text{зм}}, \quad (1.2)$$

де $\Phi_{\text{п}}$ — сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.

$Ч$ — чисельність працюючих, чол.;

$Д$ — кількість днів роботи в періоді;

$T_{\text{зм.}}$ — тривалість робочого дня, зміни, год.

У загальному вигляді величину трудового потенціалу суспільства (регіону) можна виразити формулою

$$\Phi_{\text{п. заг}} = \sum_{i=1}^m Ч_i \cdot T_{\text{р}}, \quad (1.3)$$

де $\Phi_{\text{п. заг}}$ — потенційний фонд робочого часу суспільства, год.;

$\sum_{i=1}^m Ч_i$ — чисельність населення за групами, здатного брати участь у суспільному виробництві ($i = 1, 2, \dots, m$); m — число груп населення;

$T_{\text{р}}$ — законодавчо встановлена величина часу робіт із груп упродовж календарного періоду (рік, квартал, місяць). Обчислюється як добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

Оскільки трудовий потенціал включає всіх громадян, здатних брати участь у суспільному виробництві внаслідок своїх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок при нормальному рівні інтенсифікації праці, у розрахунок повинні бути включені всі групи працівників з урахуванням їхніх характерних рис.

Таким чином, виходячи з вищевикладеного, можна сказати, що трудовий потенціал людини є частиною її потенціалу як особистості, тобто стосовно індивідуума трудовий потенціал — це частина потенціалу людини, що формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвою досвіду.

Запитання для контролю знань

1. У чому полягає специфіка трудових ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку?

2. Поміркуйте, як можна вдосконалити пенсійне законодавство в нашій країні?

3. Що таке відтворення населення і якими видами руху населення воно характеризується?

4. Охарактеризуйте вплив чинників природного, міграційного та економічного руху на динаміку економічно активного населення України.

5. Що включає в себе поняття використання трудових ресурсів?

6. Які характеристики працюючого населення ви можете назвати?

7. Що таке трудовий потенціал? Які складові його обумовлюють?

ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

- 3.1. Загальна характеристика соціально-трудових відносин.
- 3.2. Предмет соціально-трудових відносин.
- 3.3. Типи соціально-трудових відносин.
- 3.4. Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин.
- 3.5. Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин.

3.1. Загальна характеристика соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини визначають становище людини у світі праці, її спосіб життя, оточення, клімат у трудовому колективі, ефективність трудової соціалізації людини. При цьому вони залежать не тільки від трудової поведінки самої людини, але й від безлічі факторів.

Існують основні категорії та поняття, що відбивають процес становлення і розвитку соціально-трудових відносин, їхні основні характеристики і якості. Для того, щоб оцінити реальне розміщення сил у соціально-трудових відносинах, треба чітко визначити мотиви і логіку власне трудової поведінки; зрозуміти сутність і перспективи розвитку нових соціально-трудових відносин, що відповідають новим соціально-економічним умовам України.

Структурними складовими соціально-трудових відносин є суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин; предмети соціально-трудових відносин і їхня структура; принципи і типи соціально-трудових відносин: принципи солідарності й субсидіарності; відносини, побудовані за принципом «панування-підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація.

Термін *«соціально-трудові відносини»* ввійшов у науковий обіг і став широко використовуватися недавно.

Його включення в систему понять і категорій економіки праці пов'язане, по-перше, з розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки. Етапи в цьому розвитку характеризуються початковим уявленням про людей як спеціальний ресурс («трудові ресурси») і про людину як про суб'єкт суспільного розвитку (що знайшло відображення в понятті «людський фактор»). Наступний ступінь розвитку уявлень про людину, про суб'єкта економічної діяльності, мабуть, припускає використання, головного поняття «індивідуум, особистість». У цьому випадку людина розглядається як багатогранний, багаторольовий суб'єкт соціально-трудових відносин, створення необхідних умов для розвитку якого є завданням найвищої складності.

По-друге, активне включення в обіг категорії «соціально-трудові відносини» обумовлене й тим, що вирішення найважливіших завдань: стабілізації соціально-економічної і політичної ситуації в країні, становлення і розвитку виробництва нового технологічного рівня, значного зниження інфляції і підвищення життєвого рівня населення можливе насамперед на основі співробітництва всіх сил суспільства у проведенні злагодженої політики

в сфері соціально-трудових відносин і формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин.

По-третє, становлення соціально-орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливе за умови її повноцінної інтеграції у світове господарство, що передбачає оформленість соціально-трудових відносин у країні, розробку механізму їхнього ефективного регулювання та перетворення національної системи соціально-трудових відносин у систему соціально-трудових відносин, визнану світовим співтовариством.

Вихідною науковою базою практичної діяльності в цій сфері є теорія людських відносин, що одержала розвиток у навчанні про потреби людини (Мейо, Маслоу, Девіс та ін.), її мотивів до праці, теорії трудової поведінки (Ф.Тейлор, Ф.Герцберг та ін.), теорії життєвого циклу (Ф.Модільяні, Р.Брамберг та ін.), у соціології малих груп, теорії комунікації, теорії систем участі працівників у прибутку і т.д.

Визначимо основні категорії і поняття, що дозволяють охарактеризувати соціально-трудові відносини.

Соціально-трудові відносини — це об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, націлених на регулювання якості трудового життя.

У той же час соціально-трудові відносини, безумовно, суб'єктивовані, тому що вони відбивають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, обумовлені усвідомленою ними взаємною залежністю.

Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування. Перша — фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях.

Друга — соціально-трудові правовідносини, що відбивають проекцію фактичних соціально-трудових відносин на інституціональний, законодавчий, нормотворчий рівень.

У системі соціально-трудових відносин виділяються наступні структурні складові:

- суб'єкти й рівні соціально-трудових відносин;
- предмети соціально-трудових відносин і їхня структура;
- принципи і типи соціально-трудових відносин.

Суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути індивідуум, група індивідуумів, об'єднаних якоюсь системоутворюючою ознакою. У зв'язку з цим соціально-трудові відносини можуть бути індивідуальними, коли з окремим роботодавцем взаємодіє окремий працівник, а також груповими або колективними, коли працівники (роботодавці) взаємодіють між собою. Тобто соціально-трудові відносини можуть підрозділятися на дво-, три- і багатобічні. Як суб'єкт соціально-трудових відносин може виступати організація (підприємство) або їхня група, а також територіальне утворення. Як суб'єкта соціально-трудових відносин світове співтовариство у певних умовах розглядає й окрему державу.

Розглянемо основні характеристики суб'єктів соціально-трудових

відносин, характерних для ринкової економіки.

Найманий працівник — це громадянин, який уклав трудовий договір з роботодавцем, керівником підприємства або окремою особою. Цей договір наймання може бути письмовим або усним, але в будь-якому разі він визначає соціально-трудові відносини між його учасниками. Разом з тим найманий працівник, безумовно, є максимально узагальненим поняттям. У ролі найманого працівника як суб'єкта соціально-трудових відносин можуть виступати індивідуум, групи працівників, що розрізняються за власним положенням у соціально-професійній структурі, за спрямованістю інтересів, мотивацією праці та багатьма іншими ознаками.

Основою групових і індивідуальних розходжень виступають вік, стать, стан здоров'я, ступінь освіченості, професійна, посадова, галузева приналежність, які визначають істотні сторони в трудовій поведінці найманого працівника. Особливо вагомим для України фактором формування моделі трудової поведінки найманих працівників є їхнє територіальне розміщення.

Глибокі розходження у трудовій поведінці найманих працівників формують і розходження в рівні загальної і професійної освіченості.

Але в будь-якому випадку найманий працівник повинен мати певні якості, оцінка стану яких може дати реальне уявлення про сутність і зрілість соціально-трудових відносин. Найманий працівник повинен насамперед мати готовність і здатність до особистої участі в соціально-трудових відносинах, мати певну установку на кращі способи участі в цих відносинах.

Розвинені трудові відносини припускають існування інститутів, що виступають від імені найманих працівників і захищають їхні інтереси. Традиційно такими є професійні спілки — масові організації, об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів. Це не виключає можливості існування інших організаційних форм об'єднань найманих працівників.

Роботодавець як суб'єкт соціально-трудових відносин відповідно до міжнародної класифікації статусу в зайнятості — це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для роботи одну чи багатьох осіб. Роботодавець звичайно є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем вважається також керівник у державному секторі економіки, який наймає працівників за договором, наприклад, директор державного заводу, хоча він сам є найманим працівником держави і не володіє засобами виробництва.

Роль держави в соціально-трудових відносинах досліджена багатьма фахівцями (Р.Фрімен, М.Саламон та ін.). Систематизація їхніх поглядів, аналіз практичного досвіду діяльності держави у сфері соціально-трудових відносин показує, що найчастіше держава тут виконує наступні ролі: законодавець, захисник прав, регулювальник, роботодавець.

Рівень реалізації кожної з цих рольових функцій держави, характер їхнього сполучення в кожний конкретний момент часу визначаються історичними, політичними, економічними умовами розвитку. Тому роль держави в соціально-трудових відносинах може істотно змінюватися. Але в

будь-якому разі держава як суб'єкт соціально-трудових відносин повинна бути зацікавлена в ефективній самоідентифікації і найманих працівників, і роботодавців, тому що тільки соціально активні наймані працівники і роботодавці можуть бути рівноправними партнерами, досягти соціальної згоди, уникнути екстремізму в трудових відносинах.

Для повноцінного аналізу і регулювання соціально-трудових відносин необхідно ввести поняття «рівень соціально-трудових відносин». Рівень соціально-трудових відносин є похідним від особливостей суб'єктів соціально-трудових відносин, він визначається властивостями соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти соціально-трудових відносин. Виділяють такі рівні соціально-трудових відносин: індивідуальний і груповий. При цьому на індивідуальному рівні взаємозалежними суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути: працівник-працівник; працівник-роботодавець; роботодавець-роботодавець. На груповому рівні соціально-трудових відносин виявляються взаємозв'язки між об'єднаннями працівників (професійними спілками) і об'єднаннями роботодавців. Особливим, «змішаним» рівнем соціально-трудових відносин є взаємозв'язки між працівником і державою; роботодавцем і державою. Крім того, соціально-трудова відносина можуть бути виділені на рівні підприємства (організації), галузі, регіону.

3.2. Предмет соціально-трудових відносин

Для кожного рівня соціально-трудових відносин специфічними є свої предмети відносин і взаємозв'язок між ними.

Як предмети соціально-трудових відносин на рівні індивідуумів виступають певні сторони в трудовому житті людини, зміст яких залежить від життєвого циклу людини (період від народження до закінчення шкільної освіти, період одержання роботи й поява родини, період трудового життя, нарешті період старості) і специфіки цілей і завдань, розв'язуваних людиною у кожному з цих циклів. Але яку б модель диференціації життєвого циклу людини ми не взяли для розгляду, напевне, на кожному з етапів життєвого циклу людина в соціально-трудових відносинах віддаватиме перевагу тим чи іншим цілям — предметам. Тому як предмет соціально-трудових відносин на першому етапі життєвого циклу можуть виступати: трудове самовизначення; профорієнтація; профспілкова освіта та ін. На наступному етапі визначальну роль у соціально-трудових відносинах будуть відігравати: соціально-професійний розвиток; професійна підготовка і перепідготовка; оцінка праці; її винагорода. На наступному етапі предметом соціально-трудових відносин може стати ступінь трудової активності.

Як предмет групових (колективних) соціально-трудових відносин, наприклад, між працівниками і роботодавцями може виступати кадрова політика в цілому, або її окремі елементи: атестація кадрів; контроль і аналіз трудової діяльності; оцінка ефективності праці; організація праці; нормування праці; трудові конфлікти і їхній розвиток; трудова мотивація.

Усе різноманіття соціально-економічних явищ, що виступають як предмети в соціально-трудових відносинах, поділяється на наступні три досить самостійні предметні блоки: соціально-трудові відносини зайнятості; соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці; нарешті, соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю. Ця структуризація соціально-трудових відносин продуктивна, тому що дозволяє чітко визначити систему факторів, які обумовлюють соціально-трудові відносини в кожному з цих блоків і методи їхнього регулювання.

Справа в тому, що в нашому суспільстві почався процес формування нового типу соціального розшарування населення за життєвим рівнем, трудовою мотивацією, соціальною і професійною орієнтацією, трудовою поведінкою, за можливістю адаптації до ринкових форм господарювання. З цього погляду фахівці виділяють групи населення, відображені на рис.1.5.

Кожна з груп населення варіюється за наборами якісних характеристик, до яких відносяться: вік, кваліфікація, професія, здоров'я, здатність до систематичної праці, моральність і т.д.

Разом з тим у названих групах формується певна єдність уявлень про свою роль у соціально-трудових відносинах, про цінність тих чи інших сторін цих відносин, про найкращі способи регулювання.

3.3. Типи соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини залежно від способу їхнього регулювання, методів вирішення проблем класифікують за типами. Тип соціально-трудових відносин визначається їхнім характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються рішення в соціально-трудовій сфері. Базисну роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності або нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин. Від того, якою мірою комбінуються ці базисні принципи, залежать конкретний тип соціально-трудових відносин та інші принципи, що його визначають. У цьому випадку основою соціально-трудових відносин можуть служити: принципи солідарності й субсидіарності; відносини, побудовані за принципом «підпорядкування-панування-підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація. Відповідно до цих принципів (характеристик) виділяють два полярних типи трудових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Але можливі й інші типи соціально-трудових відносин, обумовлені сполученням принципів і методів їхнього регулювання.

<p style="text-align: center;">Четверта група</p> <p>Джерело існування – доходи від тіньової, незаконної в рамках даної системи діяльності і відповідне уявлення про систему соціально-трудових відносин</p>
<p style="text-align: center;">Третя група</p> <p>Джерело існування – доходи у тих сферах економіки, де склалися найбільш сприятливі умови для їхнього зростання (біржа, комерційний банк, СП та ін.) Характерна поведінка – при зміні ситуації їхня поведінка в соціально-трудових відносинах може стати важко передбачуваною</p>
<p style="text-align: center;">Друга група</p> <p>Більш високий рівень життя, постановка і пошуки шляхів досягнення певних соціальних та споживацьких цілей (кваліфіковані робітники, науковці, лікарі, шкільні й вузівські викладачі). Джерело існування – заробітна плата, понаднормова робота, більш інтенсивна, виснажлива і навіть шкідлива для здоров'я праця. Характерна поведінка - активні в соціально-трудових відносинах</p>
<p style="text-align: center;">Перша група</p> <p>Працівники з низькими доходами і соціальним статусом Джерело існування – основна заробітна плата Характерна поведінка – малоактивні на ринку праці, слабка самоідентифікація як суб'єктів соціально-трудових відносин</p>

Рис. 1.5. – Схема соціального розшарування населення.

Основні характеристики і взаємозв'язки названих вище типів соціально-трудових відносин.

Солідарність. Принцип солідарності — ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, — припускає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності і згоді, єдності й спільності інтересів. Християнське вчення про суспільство, інші релігійні рухи, пізніше робочий рух і профспілки в період становлення індустріального суспільства додали цьому принципів особливе значення. Сутність його зводиться до того, що згуртованість дозволяє виявляти й оцінювати однакові інтереси, типові для тієї чи іншої групи населення, подібні загальні риси, а також подібний соціальний або економічний ризик. Це, в свою чергу, утворює конструктивну основу для того, щоб спільно захищати свої інтереси, протистояти небезпеці й ризику. Саме тому у зв'язку із соціально-трудовими відносинами говорять про солідарність професійних спілок, які покликані компенсувати негативні економічні й соціальні наслідки процесу розвитку ринкової економіки; про солідарне співтовариство застрахованих осіб або про угоду поколінь при пенсійному страхуванні.

Принцип солідарності, заснований на особистій згоді й відповідальності, може втрачати своє значення при розвитку систем захисту від можливих

економічних, соціальних і суспільних ризиків, наданих державою.

Патерналізм. Головна роль держави в соціально-трудових відносинах або практично повна їхня регламентація формують тип соціально-трудових відносин, названий державним патерналізмом. Патерналізм може сформуватися і на рівні підприємства (організації) на основі використання твердої регламентації соціально-трудових відносин. Цей тип соціально-трудових відносин, у певних історичних і соціокультурних умовах, може виявитися високоефективним. Прикладом є досвід внутрішньофірмових соціально-трудових відносин на підприємствах Японії. Разом з тим відомі і якісно інші наслідки цього типу соціально-трудових відносин: пасивність у трудовій поведінці, мінімізація рівня вимог до якості життя в цілому і якості трудового життя зокрема.

Субсидіарність. Компенсувати негативний вплив патерналізму на соціально-трудова відносини могло б поважне ставлення до використання при їхньому формуванні принципу субсидіарності. Цей принцип так само ґрунтується на особистій відповідальності, як і солідарність, але відповідно до цього принципу, допомозі з боку завжди варто віддати перевагу «самозахисту», а при можливості перенесення соціальної відповідальності на третю особу, наприклад на державу, перевага повинна бути віддана «субсидіарній» допомозі. Принцип субсидіарності, таким чином, спрямований на збереження прагнення людини до самовідповідальності і самореалізації і покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство. Отже, в соціально-трудових відносинах будь-якого суспільства почуття власної гідності, віра в себе і почуття особистої відповідальності громадян повинні стимулюватися, крім того має бути забезпечена можливість їхньої реалізації.

Партнерство. У розвинутих країнах із соціальною орієнтацією ринкової економіки переважним типом соціально-трудових відносин є в даний час соціальне партнерство у формі двопартизму і трипартизму. У нашому контексті важливо відзначити, що процес формування соціального партнерства в розвинутих країнах був, власне кажучи, послідовним переходом від соціально-трудових відносин типу «конфліктного суперництва» до типу «конфліктного співробітництва». При цьому обидва типи соціально-трудових відносин припускають надактивні позиції суб'єктів цих відносин у захисті й реалізації своїх інтересів, що виявилось в розширенні масштабів діяльності профспілок і союзів підприємців до міжнародного рівня. Зазначено, що для солідарності як типу соціально-трудових відносин умова гіперактивності на ринку праці не обов'язкова.

Конфлікт. Конфлікт узагалі — це, як відомо, зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей і інтересів чи позицій і поглядів.

Конфлікт (конфліктна ситуація) як тип соціально-трудових відносин — граничний випадок загострення суперечностей у трудових відносинах.

Трудовий конфлікт — різновид соціального конфлікту. Причинами трудових конфліктів можуть бути обставини, пов'язані з техніко-технологічними параметрами виробництва, а також економічні,

адміністративно-управлінські, соціально-психологічні аспекти діяльності організації. Трудовий конфлікт може мати різні форми прояву: мовчазне невдоволення, відкрите невдоволення, сварка, страйк, трудова суперечка і т.д. Для фахівця з праці важливим є розуміння природи конфлікту, його стану, ступеня розвитку, важливе також уміння ефективно розв'язувати конфлікти. Справа в тому, що відповідно до сучасних поглядів конфлікт являє собою одну з форм соціалізації людини, різновид соціальної взаємодії. Конфлікт визнається неминучим, необхідним і вирішальним фактором соціального розвитку, тому що він відкриває дорогу інноваціям, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Але конфлікт може стати фактором руйнування соціально-трудових відносин, тому що наслідком трудового конфлікту може бути зниження якості продукту, продуктивності праці, підвищення рівня плинності кадрів, збільшення числа випадків травматизму і захворювань і т.п. Тому разом з трудовим конфліктом повинні виступати соціальне партнерство, згода. Важливим є таке сприйняття конфлікту: конфлікт має бути тимчасовим явищем у соціально-трудових відносинах, а згода, партнерство — постійним.

Дискримінація. Дискримінація — це вільне, необґрунтоване обмеження прав і можливостей будь-кого. Дискримінація як тип соціально-трудових відносин являє собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перекриває доступ їм до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть піддаватися різні категорії працівників. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т.д. Для нашої країни безсумнівно актуальність мають питання рівності можливостей чоловіків і жінок на ринку праці, а також в умовах загострення міжнаціональних відносин дискримінація на національній основі.

Виділяють кілька видів дискримінації в соціально-трудових відносинах (рис.1.6).

Дискримінація при найманні на роботу (при звільненні з роботи) відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення за інших рівних умов останніми беруть на роботу і першими звільняють, в наслідок чого рівень безробіття в цих групах населення є більш високим.

Дискримінація при виборі професії чи просуванні по службі відбувається, коли якійсь групі населення забороняють чи обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на те, що ці люди здатні виконувати такі роботи.

Дискримінація при оплаті праці виникає у разі більш низької оплати праці одних працівників у порівнянні з іншими за виконання однієї і тієї ж роботи, тобто в тому випадку, коли розходження в оплаті праці не пов'язані з різницею в ефективності праці.

Дискримінація при одержанні професійної підготовки може виражатися в обмеженні доступу до одержання професійної підготовки чи в наданні освітніх послуг більш низької якості.

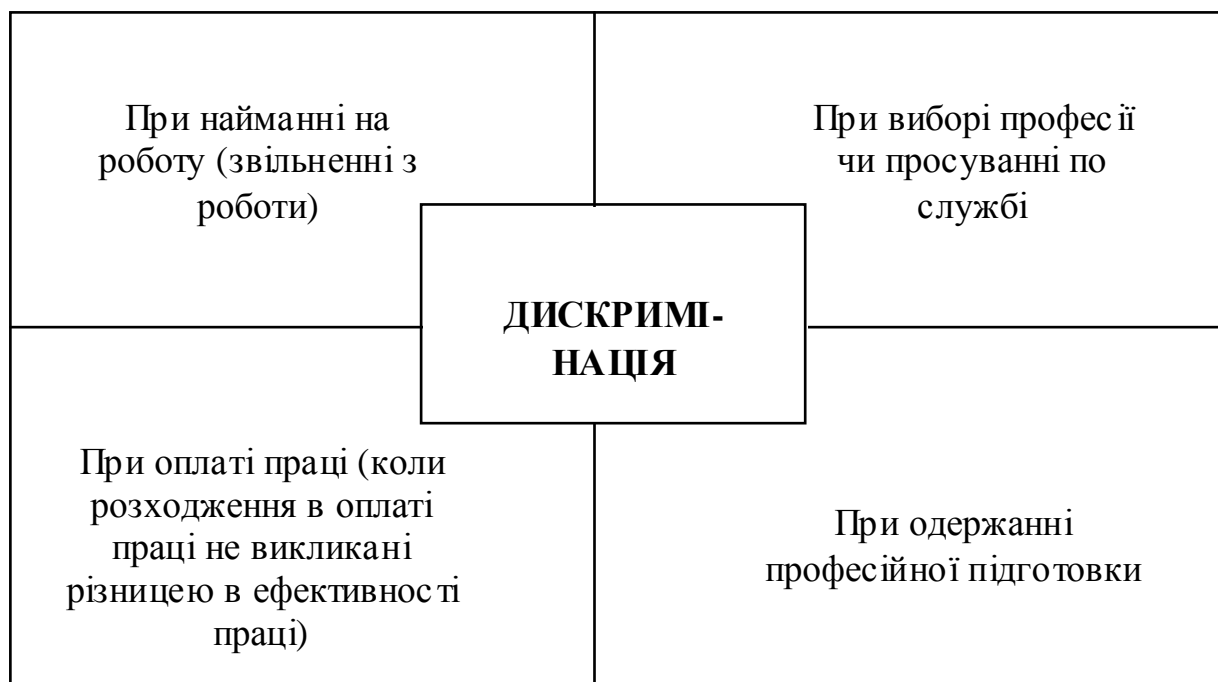


Рис. 1. 6 – Види дискримінації в соціально-трудових відносинах

Рівні можливості в соціально-трудових відносинах — головна ознака розвиненості суспільства — забезпечуються насамперед прийняттям законодавства, яке перешкоджає дискримінації. Рівність можливостей у соціально-трудових відносинах закріплена в Конституції України, у Кодексі законів про працю (КЗПП) України і Законі “Про зайнятість населення в Україні.”

Вищезгадані типи соціально-трудових відносин, звичайно, не існують у чистому вигляді. У реальності в рамках певного рівня (держави, підприємства, бригади) і часу соціально-трудові відносини виступають у формі моделей, що комбінують властивості охарактеризованих вище основних типів соціально-трудових відносин (як, утім, і неназваних, оскільки існують і інші типи соціально-трудових відносин: бюрократизм, фратерналізм та ін.).

Іншими словами, соціально-трудові відносини — це продукт, породжений сполученням специфічних обставин і конкретних чинників, які впливають на них. Тому для фахівця в області економіки праці необхідні знання і навички для розпізнавання визначальних рис різних типів соціально-трудових відносин, а також для виявлення та оцінки впливу конкретних факторів на соціально-трудові відносини. Саме такий підхід є основою ефективного регулювання трудової поведінки працівників, розуміння ефективності, гуманізму чи свавілля в поведінці роботодавця і, нарешті, справедливої оцінки ролі держави в соціально-трудових відносинах.

3.4. Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин

Процес формування соціально-трудових відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості факторів, значущість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним і політичним контекстом. До основних факторів можна віднести особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці і виробництва. Узагальнена схема факторів формування і розвитку соціально-трудових відносин наведена на рис.1.7.



Рис.1.7 – Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин

Соціальна політика. Соціально-економічна концепція розвитку будь-якого суспільства містить у собі механізм формування і регулювання соціально-трудових відносин як найважливіший елемент соціальної політики. При цьому соціальна політика розуміється як стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує гідний рівень і умови їхнього життя і праці, їхню соціальну захищеність. Остання містить у собі законодавчо або іншим способом установлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і

соціальної допомоги, що являють собою, як буде показано далі, різні системи вимірювання, що диференціюються у першу чергу за адресною спрямованістю:

- соціальний захист — система заходів, що забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально уразливих шарів працездатного населення;

- соціальна підтримка — система заходів, що відносяться в основному до економічно активного населення, являє собою створення умов, які дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманим працівникам ;

- соціальна допомога — заходи, що відносяться до всього населення і являють собою допомогу, як правило, короткострокового характеру, що надається людям, які потрапили в екстремальні життєві ситуації, що вимагають додаткових витрат. Головна мета соціальної політики — підвищення рівня і якості життя громадян України, стимулювання трудової і господарської активності населення.

Соціальна політика фактично являє собою синтез декількох великих напрямків державної політики, в тому числі:

- політики в області праці, соціально-трудових відносин;
- політики в області доходів населення;
- політики зайнятості, регулювання ринку праці;
- міграційної політики;
- житлової політики;
- політики в області соціальної сфери;
- демографічної політики;
- екологічної політики.

Звідси видно, що розгляд соціальної політики у всій повноті виходить за межі посібника з економіки праці. Разом з тим окремі елементи соціальної політики, наприклад, оплата праці, регулювання ринку праці, трудова міграція та ін. відіграють дуже важливу роль у соціально-трудових відносинах.

Тут же потрібно і важливо відзначити таку обставину: соціально-економічна концепція розвитку суспільства містить у собі як базовий елемент відносини власності, що визначають ступінь комерціалізації («ринковості») соціально-трудових відносин. Соціально-трудові відносини в Україні в умовах переходу її економіки на принципи ринкового господарювання здобувають найважливішу з погляду політичного і соціального розвитку суспільства ознаку — ступінь комерціалізації, «ринковості». Саме в цьому напрямку формується взаємозв'язок соціально-трудових відносин і ринку праці. Історичний досвід свідчить, що ступінь комерціалізації соціально-трудових відносин нижче в країнах з високорозвинутою економікою, ніж у слаборозвинених і країнах, що розвиваються, тому що економічні можливості перших дозволяють їм привнести критерії соціальної захищеності людини в більш широкий спектр соціально-трудових відносин.

Глобалізація економіки. Фактором, який все більше регулює соціально-трудові відносини в сучасному світі, є глобалізація економіки, що являє собою процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили,

бурхливе зростання світової торгівлі і потоків іноземних інвестицій, стрімкі технологічні зміни. Глобалізація економіки супроводжується зростанням взаємозалежності національних фінансових ринків, збільшенням спекулятивних валютних потоків між державами і вторинними фінансовими ринками, станом платіжної і торгової незбалансованості, що в сукупності різко обмежують можливість формування макроекономічної політики на національних рівнях.

Особливо жорстко ця обмеженість у визначенні перспектив економічного росту стосується політики в сфері праці й соціально-трудових відносин. Це викликає серйозні проблеми. Генеральний директор Міжнародної Організації Праці (МОП) у своїй доповіді на 82-й сесії (1995р.) цієї організації особливо виділив два аспекти: нерівномірний розподіл результатів глобалізації між країнами і перерозподіл доходів усередині країн. Річ в тому, що глобалізація вивільняє економічні сили, які поглиблюють вже існуючу нерівність у сферах продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджають рівності можливостей у соціально-трудових відносинах.

Ступінь гостроти цієї проблеми підтверджує стан зайнятості у світі. Він розцінюється фахівцями МОП як «економічно нераціональне і неприйнятне з моральної точки зору»: у 1995 р 30% світової робочої сили — близько 820 млн. чоловік були безробітними або не повністю зайнятими. У промислово розвинутих країнах приблизно 35 млн. чоловік не мають роботи. Такі масштаби безробіття не можуть не позначитися на українському ринку праці і, відповідно, на соціально-трудових відносинах.

Негативні наслідки глобалізації підтримують стійкий інтерес до використання в соціально-трудових відносинах політики трудового протекціонізму — захисту національних ринків праці. Трудовий протекціонізм — це завжди синтез і наслідок політичного, економічного, технологічного, фінансового і товарного протекціонізмів. До його методів відносяться такі відомі регулятори, як квотування і ліцензування імпорту, вибір шляхів технологічного розвитку, цілеспрямована експертиза міжнародних технологічних і економічних проектів, регулювання валютних курсів і т.д., що спрямовані на захист робочих місць на національному ринку праці. Однак, на ринку праці використовуються і «свої» специфічні методи захисту: адміністративне обмеження припливу іноземної робочої сили, регулювання ціни робочої сили на національному ринку праці і т.д. У минулому протекціоністські заходи оборонного характеру із захисту інтересів своїх трудящих і підприємців широко застосовувалися промислово розвинутими країнами перед загрозою зростаючої конкуренції з боку нових промислово розвинутих і менш розвинутих країн. Але і тепер елементи трудового протекціонізму присутні в економічній політиці багатьох країн світу («текстильна», «автомобільна» та ін. «війни»). Україна ще тільки має оцінити вплив наслідків глобалізації економіки на соціально-трудові відносини в контексті її нового економічного життя.

Доцільно в цих умовах, — вважають і експерти МОП, і фахівці України, проводити в життя фінансову і промислову політику, що сприяє

конкурентоспроможності внутрішнього виробництва й ефективній перебудові підприємств, тимчасово захищаючи при цьому внутрішній ринок в його найбільш уразливих для імпорту областях з низькою доданою вартістю. Це дозволить надати внутрішнім виробникам якийсь час для необхідної перебудови. Очевидно, потрібно мати на увазі і графіки усунення цієї оборонної політики, поступове пом'якшення протекціоністських заходів. Промислову політику доцільно направити на стимулювання продуктивних інвестицій у підприємства, що створюють нові робочі місця або ті, які реанімують економічно доцільні місця. Необхідним організаційним елементом проведення такої політики є визначення сфер відповідальності різних урядових органів щодо розробки і проведення заходів для захисту й розвитку національного ринку праці. Тим самим будуть створені об'єктивні передумови і резерв часу для становлення і розвитку в Україні соціально-трудових відносин, що відповідають її новому соціально-економічному стану.

Розвиток праці і виробництва. Потужним фактором, що визначає процеси формування і розвитку соціально-трудових відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, що протягом історичної перспективи виступають у формах: поділу і кооперації праці (у їхній предметній, функціональній формі, у вертикальному і горизонтальному перерізах), зростання продуктивності праці, заміщення праці капіталом.

Поділ і кооперація праці є об'єктивними структуротвірними факторами в соціально-трудових відносинах, тому що конкретно виявляються у формуванні сфер і видів зайнятості, у формуванні галузей, професій і спеціальностей. Поділ і кооперація праці визначають місце кожного працівника в процесі праці, його функції, обов'язки, а також вимоги до якості праці і робочої сили. Ступінь поділу і кооперація праці визначають ступінь складності елементного складу і різноманіття взаємозв'язків у системі соціально-трудових відносин.

Вплив поділу праці на соціально-трудові відносини в останнє десятиріччя все більше визначається специфікою нових технологій. Сучасні технології як у виробництві, так і в управлінні все в меншій мірі являють собою фактор, що обмежує функції людини і поле прийняття нею рішень. Скоріше навпаки, поле дій при поділі праці і побудові робіт закладена в технічних рішеннях, з розвитком комп'ютерних технологій вона ще більш зростає. При цьому постійно відкриваються нові альтернативи і нові області застосування нових технологій. Відповідно ці можливості відбиваються і на формуванні трудових функцій, видів діяльності, кваліфікаційних вимогах, організації робочих місць. Вибір організаційної форми в поділі і кооперації праці все частіше визначається не технічною стороною справи, а традиціями фірми, необхідністю контролю з боку менеджерів, індивідуалізацією продукції і т.д. У той же час багаторічний досвід регулювання соціально-трудових відносин показує, що ефективність праці значно вище, якщо персонал організації виступає не як сукупність ізольованих індивідів, а як сукупність високоефективних робочих груп. Групи впливають на поведінку індивідів через норми, що виражають внутрішньогрупові чекання відповідної поведінки членів групи.

Істотною для аналізу факторів формування соціально-трудових відносин і

їхнього правильного розуміння (сприйняття) є наступна обставина: у будь-якій організації (підприємстві) поряд з видимими структуротвірними процесами поділу і кооперації праці, відносинами влади і підпорядкування інтенсивно протікають невидимі фонові процеси, що регулюють неформальні соціально-трудові взаємодії людей.

Розвиток системи неформальних соціально-трудових відносин може призвести до істотного перерозподілу влади і відповідальності в організації, паралельно з формальною системою соціально-трудових відносин може з'явитися їхній тіньовий різновид (структура).

У сучасній економіці праці (особливо в розділах, присвячених кадровій політиці фірм) цьому аспекту трудових відносин приділяється велика увага — мова йде про так звані «гнучкі підсистеми» і соціокультурні організації. Якщо «гнучкі підсистеми» — це сукупність правил, інструкцій, типових методів виконання робіт, на основі яких проводиться постановка завдань, а також регулюється поведінка людей, то соціокультура — це збірник неписаних правил, що регламентують трудову поведінку людини. Соціокультура пронизує (формує) соціально-трудові відносини й залежно від своєї орієнтації може як підтримувати стратегію розвитку організації, так і перешкоджати її реалізації.

Найважливішою системною закономірністю розвитку суспільної праці, що впливає на соціально-трудові відносини, є процес заміщення праці капіталом під впливом росту продуктивності в результаті досягнень науково-технічного прогресу, фінансових факторів, особливостей національного розвитку.

Разом з тим у процесі формування соціально-трудових відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми виявляється певна єдність, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від загальних факторів (рис.1.8)

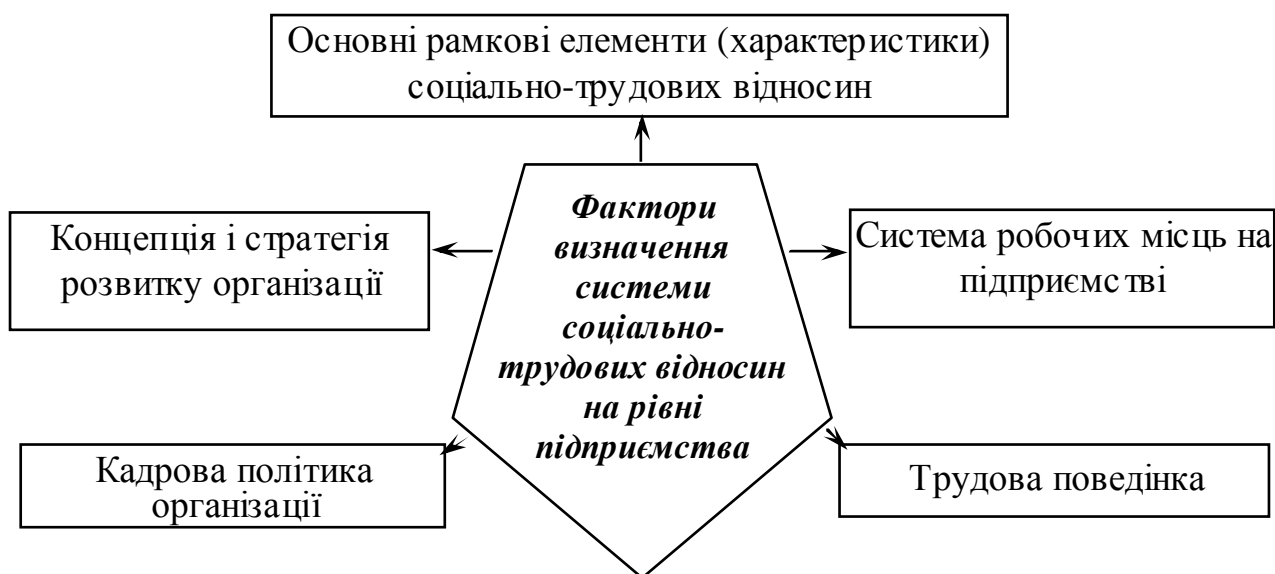


Рис. 1.8 – Фактори визначення системи соціально-трудових відносин на рівні підприємства

Основні рамкові елементи (характеристики) соціально-трудових відносин: основні правові рамки, загальноекономічні умови структури і

розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції й устаткування.

Концепція і стратегія розвитку організації: взаємозалежність між кадровою та іншою політикою організації.

Система робочих місць на підприємстві: побудова робіт, нормування, визначення змісту роботи працівника, часу і умов праці, профілів вимог на робочих місцях та ін.

Кадрова політика організації: планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінка роботи, кваліфікаційного росту, оплата праці, мотивація, соціальні пільги, компенсаційні виплати, участь в прибутках, участь в капіталі.

Трудова поведінка: мотиви, групові й індивідуальні норми трудової поведінки, конфліктність, професійна соціалізація.

Однак існують певні підстави і для серйозних розходжень у соціально-трудовах відносинах на підприємствах. Так, характер соціально-трудовах відносин багато в чому залежить від типу підприємств і типу виробництва. На невеликих підприємствах соціально-трудова відносина розвиваються переважно на міжособистісній основі, між працівником і роботодавцем формуються патріархально близькі трудові відносина, причому це не залежить від форми власності. На великих підприємствах з масовим виробництвом міжособистісний компонент у соціально-трудовах відносинах між працівником і роботодавцем мінімізується.

Важливим фактором, який визначає характер соціально-трудовах відносин на підприємстві (в організації), є стадія (життєвий цикл) його розвитку. Якщо на першій стадії зародження підприємства соціально-трудова відносина часто мають неформальний, розмитий характер, то в міру розвитку організації (на стадіях функціонального і контрольного зростання) соціально-трудова відносина формалізуються, у них формується все більша кількість окремих елементів, викристалізовується система соціально-трудовах відносин, що поступово перетворюється у певну організаційну культуру. При цьому соціально-трудова відносина є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації. Головним завданням для них є розвиток людських ресурсів. На цьому рівні розвитку організації регулювання соціально-трудовах відносин скоріш за все входить у компетенцію керівника організації або його першого заступника.

3.5. Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин

Якість соціально-трудовах відносин

Розглянутий вище матеріал дає підставу для наступного судження: оцінка стану і ступеня розвиненості соціально-трудовах відносин неможлива при використанні одного чи двох і навіть декількох показників. Це завдання високого ступеня складності. Розуміння цього давно привело фахівців до проблеми пошуку системи вимірників для оцінки і, нарешті, до висновку про те, що доцільно як критерій розвиненості соціально-трудовах відносин

використовувати показники якості трудового життя.

Систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в найширшому розумінні цього слова — умови виробничого життя і дозволяють врахувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських та ін.), становить якість трудового життя.

Основні теоретичні концепції розуміння якості трудового життя оформилися в 1960—1970рр., хоча окремі аспекти теорії були розроблені ще в 20—50-ті роки. XXст. у роботах Є.Мейо, А.Маслоу, Д.МакГрегора. Основою формування концепції якості трудового життя в західних країнах стала усвідомлена громадськістю на всіх рівнях аж до загальнонаціонального, необхідність корінних змін в умовах праці, її мотивації, в соціально-трудових відносинах у цілому, що було обумовлено різким підвищенням рівня індустріального розвитку країн. В основі концепції якості трудового життя лежить загальнолюдський підхід до розуміння творчого характеру людської особистості, необхідність розв'язання проблем збагачення змісту праці, оскільки працівник сучасного виробництва хоче бути активною стороною в соціально-трудових відносинах — хоче впливати на процес праці, планувати свою роботу, брати участь у процесі прийняття рішень стосовно оплати праці, наймання, просування по службі і т.д. Основну мету при розробці концепції якості трудового життя автори бачили у відновленні цілісності праці й культури, створенні таких умов праці, в яких працівники можуть оптимально реалізуватися як особистості, при цьому в умови реалізації даної концепції включали культурні, національні, моральні, побутові аспекти, а також умови й організацію не тільки праці, але й побуту та відпочинку.

Внутрішнім моментом теорії якості трудового життя є, по-перше, твердження про забезпечення в ході самореалізації працівника його задоволеності досягненнями в праці як головний мотиватор в порівнянні із зарплатою і кар'єрою. По-друге, принцип трудової демократії (демократії на виробництві). По-третє, розвиток працівника в концепції якості трудового життя припускає можливості постійного професійного росту. У зв'язку з цим концепція якості трудового життя включає два таких важливих напрямки, як автономія особистості працівника і можливість розвитку його здібностей. Саме тому великі корпорації мають на своїх підприємствах не тільки курси з навчання, але і систему постійного підвищення кваліфікації; частина корпорацій оплачує навчання працівників навіть поза підприємством, тим самим заохочуючи їхнє професійне зростання. З цим же пов'язане і виділення такої частини в оплаті праці, як плата за знання. У багатьох розвинутих країнах, які мають ефективну систему державної соціальної підтримки, корпорації витрачають на постійне підвищення кваліфікації працівників більше коштів, ніж держава.

У теоретичних і емпіричних дослідженнях підвищення якості трудового життя велике місце відводиться також умовам праці, її охороні й безпеці. Практична реалізація концепції якості трудового життя в цій її частині виразилася у створенні на підприємствах і в організаціях мережі

спеціалізованих служб для спостереження за факторами виробничого середовища і виробничих операцій, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників. Ці служби беруть участь у розроблюваних керівництвом підприємства програмах з удосконалення виробничих операцій, а також у випробуванні в іспиті і санітарно-гігієнічній оцінці нового обладнання.

Оскільки працівники розрізняються за психофізіологічними характеристиками, ці служби сприяють пристосуванню самих трудових процесів до цих особливостей працівників. Таким чином, мета цих служб — формування безпечного і здорового виробничого середовища, сприяння фізичному і психічному здоров'ю працівників.

Найбільш розвинена система таких служб існує в Німеччині. Загальновизнаний міжнародний статус вони придбали після вступу в силу в 1985 р. Конвенції МОП № 161 про служби гігієни праці.

Упровадження програм якості трудового життя почалося в ряді найбільших корпорацій у 70-ті роки ХХ ст. під тиском профспілок і економічної ситуації, технологічних змін, впровадження автоматизованої і комп'ютеризованої техніки. Поступово їхнє використання поширилося на підприємства більшості розвинутих країн.

Оцінку якості трудового життя почали проводити за системою показників, на основі статистичної інформації і спеціальних соціологічних опитувань, а також оцінок експертів. Ця система характеризує якість трудового життя з позиції працівника, підприємця і суспільства. Остання позиція, наприклад, включала витрати на соціальний захист працівників і їхніх утриманців, коефіцієнти задоволеності якістю трудового життя і т.п. Параметри оцінки якості трудового життя аналізувалися за п'ятьма групами: технологія, організація, особисті потреби працівників, зовнішнє середовище і суспільство, робоче місце. Як результативний показник якості трудового життя використовувався показник відповідності можливостей, наданих підприємством, очікуванням працівника з урахуванням його здібностей і недоліків.

З листопада 1980р. у 24 країнах ОЄСР почали використовувати дещо іншу систему показників якості трудового життя. У цю систему включені показники, що характеризують: розподіл заробітку, використання робочого часу (тривалість оплаченої відпустки, середня тривалість робочого часу, час на дорогу на роботу, використовувані графіки роботи), а також показники безпеки й умов праці (порушення нормальних умов праці, смертність на робочому місці). Усі ці показники визначаються і досліджуються в двох аспектах: по-перше, в площині внутрішньої структурної розмірності (наприклад, час на дорогу на роботу: 0—15 хв, 16—30 хв, 121 хв і більше), а, по-друге, в площині галузей, професій і так званих стандартних показників (стать, вік, тип домогосподарства, соціально-економічний статус, розмір населеного пункту).

Значна частина життя людей проходить на виробництві, тому якість трудового життя багато в чому визначає якість середовища перебування людей у цілому. Разом з тим якість трудового життя, безумовно, тільки один елемент якості життя людей у цілому. З погляду ступеня розвиненості соціально-

трудовах відносин необхідність розуміння їхнього взаємозв'язку очевидна — наведені вище фактори розвитку соціально-трудовах відносин і фактори, що визначають якість трудового життя, свідчать про цей взаємозв'язок.

Якість життя — це синтетична характеристика рівня й умов життя населення, яка враховує також склад родини, стан здоров'я її членів, їхньої соціальної задоволеності і т.п. При цьому якість життя населення певної території або держави визначається сукупним впливом економічних, соціальних, демографічних, екологічних, географічних, політичних, моральних та інших факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Серед них дуже важливими є задоволеність роботою і життєвими умовами, можливості розвитку індивіда і його родини, місце родини в соціумі, її фінансовий стан, оцінка умов середовища перебування і якості трудового життя.

Більшість країн використовують показники якості і рівня життя населення, рекомендовані ООН і її організаціями (1961). Так, Європейська економічна комісія ООН пропонує класифікацію за вісьмома групами показників, є різні державні підходи в оцінці якості життя. Концепція якості життя, розроблена Швецією, на перше місце ставить працю і її умови, потім економічні й політичні можливості людини. У класифікації ООН, призначеній для будь-яких країн, у тому числі країн, що розвиваються, на першому місці - споживання продуктів харчування, здоров'я. Але найбільш повною вважається система показників якості життя країн ОЄСР. Відзначимо, що ці показники почали називати соціальними індикаторами.

Вищезгадана система показників охоплює дев'ять основних аспектів життєдіяльності людини: здоров'я, зайнятість і якість трудового життя, дозвілля і відпочинок, стан споживчого ринку товарів і послуг, навколишнього середовища, особиста безпека, соціальні можливості й соціальна активність. Більш наочно ці аспекти відображені на рис. 1. 9.

АСПЕКТИ ЯКОСТІ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ	Здоров'я
	Зайнятість
	Якість трудового життя
	Дозвілля і відпочинок
	Стан споживчого ринку товарів і послуг
	Стан навколишнього середовища
	Особиста безпека
	Соціальні можливості
	Соціальна активність

Рис. 1.9 – Аспекти якості життя людини, що формують основні соціальні індикатори

Формування і регулювання системи соціально-трудових відносин в умовах перехідної економіки

Становлення нової системи соціально-трудових відносин, безсумнівно, матиме тривалий характер і пройде ряд етапів у своєму розвитку від досить однотипних моделей трудової поведінки людей як наслідок державного патерналізму до різноманітних форм трудової взаємодії працівника і суспільства, працівника і роботодавця, суспільства і роботодавця.

Нова система соціально-трудових відносин може формуватися еволюційно, неусвідомлено, без елементів цілеспрямованого регулюючого впливу. Очевидно, що в цьому разі формування соціально-трудових відносин нової якості буде важко прогнозованим, може призвести до несподіваних соціально-економічних явищ, можливо, різних конфліктів аж до соціального вибуху. Важко передбачувани в цьому разі і тимчасові рамки процесу. У зв'язку з цим очевидно, що у формування соціально-трудових відносин повинні бути привнесені елементи усвідомленого суспільного регулювання, що дозволить зменшити витрати, неминучі при такого роду великих суспільних перетвореннях.

Суспільне регулювання процесу становлення соціально-трудових відносин нової якості може містити в собі:

- формування й освоєння всіма суб'єктами соціально-трудових відносин єдиної системи понять — засвоєння однієї мови спілкування — з метою взаєморозуміння;
- ідентифікацію соціально-економічних процесів з погляду інтересів сторін;
- формування системи показників, що відбивають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин і відповідно визначення джерел інформації;
- дослідження досягнень інших країн у цій сфері, узагальнення й оцінку ефективного, негативного, проблемного досвіду.

Особливої ваги набуває проблема коректного обліку соціокультурного, історичного контексту формування нової системи соціально-трудових відносин. Досягнення інших країн у цій сфері не повинні механічно проектуватися на українську дійсність, вони мають бути адаптовані до національних традицій і норм трудової етики й моралі. Разом з тим досвід становлення соціально-трудових відносин нового типу в колишніх соціалістичних країнах має безперечну цінність.

Соціально-трудові відносини в передреформній Україні фахівці характеризують у даний час терміном «державний патерналізм». Останній, як показано вище, — це система стійких соціально-трудових відносин між сукупним працівником і державою як монопольним роботодавцем, регулювання яких відноситься до компетенції і відповідальності центральних державних органів, що визначають практично всі аспекти якості трудового життя. Це інституціональне регулювання соціально-трудових відносин виходить із загальнодержавних інтересів. Строго кажучи, у даному разі працівник є в більшій мері об'єктом, ніж суб'єктом соціально-трудових

відносин. Цей тип регулювання соціально-трудових відносин домінував аж до 1991р., коли була знята більшість обмежень щодо тарифів і зростання заробітної плати у виробничих галузях народного господарства, як, утім, і в більшості інших сфер. Після скасування обмежень різко зросла роль підприємств (організацій) в управлінні соціально-трудовими відносинами, причому факторами, що визначають конкретні управлінські рішення, стали не об'єктивні результати діяльності підприємств, а безліч обставин, що склалися в попередні періоди: розташування підприємства, його монополізм на ринку, рівень технологічного розвитку і т.д. Як наслідок, наростали суперечливі тенденції в різних сферах і галузях трудової діяльності, загострювалися соціально-трудові відносини. Такі процеси, часто антагоністичні, локалізовані на певних територіях, призвели до формування вогнищ соціальної напруженості. Тому одним з найбільш складних завдань формування нової системи соціально-трудових відносин є становлення і самоідентифікація суб'єктів цих відносин — найманих працівників як індивідуумів і (або) членів певних груп; роботодавців також як індивідуумів і (або) членів груп і, нарешті, держави (суспільства) в її новій ролі.

Фахівці відзначають, що заходи суспільного регулювання здатні прискорити процес самоідентифікації, оскільки сприяють усвідомленню суб'єктами соціально-трудових відносин власної позиції, ідентифікації її з позицією певних груп. На цій основі формуються ті або інші алгоритми, форми, способи поведінки суб'єктів на ринку праці.

Тому питання про основні підходи до регулювання соціально-трудових відносин є принциповим для ефективної трансформації українського суспільства.

Управління соціально-трудовими відносинами, або їхнє регулювання, — найважливіша складова частина функціонування будь-якої економічної системи.

Можуть бути виділені державний і регіональний рівні, а також головна зона регулювання соціально-трудових відносин — основна господарська ланка — підприємство, організація. Функції і регулятори на кожному з рівнів істотно відрізняються один від одного, оскільки відрізняються цілі і завдання суб'єктів управління.

Особливістю перетворення соціально-трудових відносин в Україні стала швидка відмова від централізованого управління ними без створення якихось компенсаційних, нехай і тимчасових перехідних механізмів. У цих умовах неминучим було зростання ролі інших рівнів управління, причому неоліберальний, більше схожий на стихійний, підхід до регулювання, різко загострив соціально-трудові відносини. У результаті система регулювання соціально-трудових відносин прийшла в «неврівноважений стан» як на загальнодержавному, так і на галузевому і регіональному рівнях. Отже, з погляду методології особливого значення набуває проблема трансформації функцій регулювання соціально-трудових відносин у перехідній економіці, перерозподілу функцій між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Програмно-нормативна регламентація соціально-трудових відносин

Сутністю перехідного періоду для сфери праці є відхід від монополії

держави в адміністративному визначенні «правил» регулювання соціально-трудових відносин, відмова від гіперцетралізації і перехід до їхньої програмно-нормативної регламентації, побудованої на принципах демократизації і регіоналізації.

Що ж містить у собі програмно-нормативна регламентація? У першу чергу це встановлення за допомогою нормативних актів (законів, указів, постанов) певних меж, у рамках яких здійснюють свою діяльність суб'єкти соціально-трудових відносин. Законодавство про працю було і залишається головним інструментом регулювання соціально-трудових відносин, за допомогою якого розробляється і проводиться в життя політика у сфері праці. У даний момент Україна, як і більшість індустріальних країн, має велику законодавчу базу, що регулює практично всі сфери соціально-трудових відносин. Основні складові цієї законодавчої бази подані на рис.1.10.

Законодавство про працю регламентує трудову поведінку в різних ситуаціях (прийом на роботу і звільнення, охорона праці, компенсації працівникам, відпустки і т.п.) представників адміністрації, найманих працівників і громадських організацій (профспілок), які їх об'єднують. Статті законодавства про банкрутство підприємств регулюють взаємини між трудовим колективом і адміністрацією тільки в конкретному випадку — при санації підприємства чи його банкрутстві, охоплюючи більш вузьке коло питань (виплату заробітної плати і порядок звільнення).

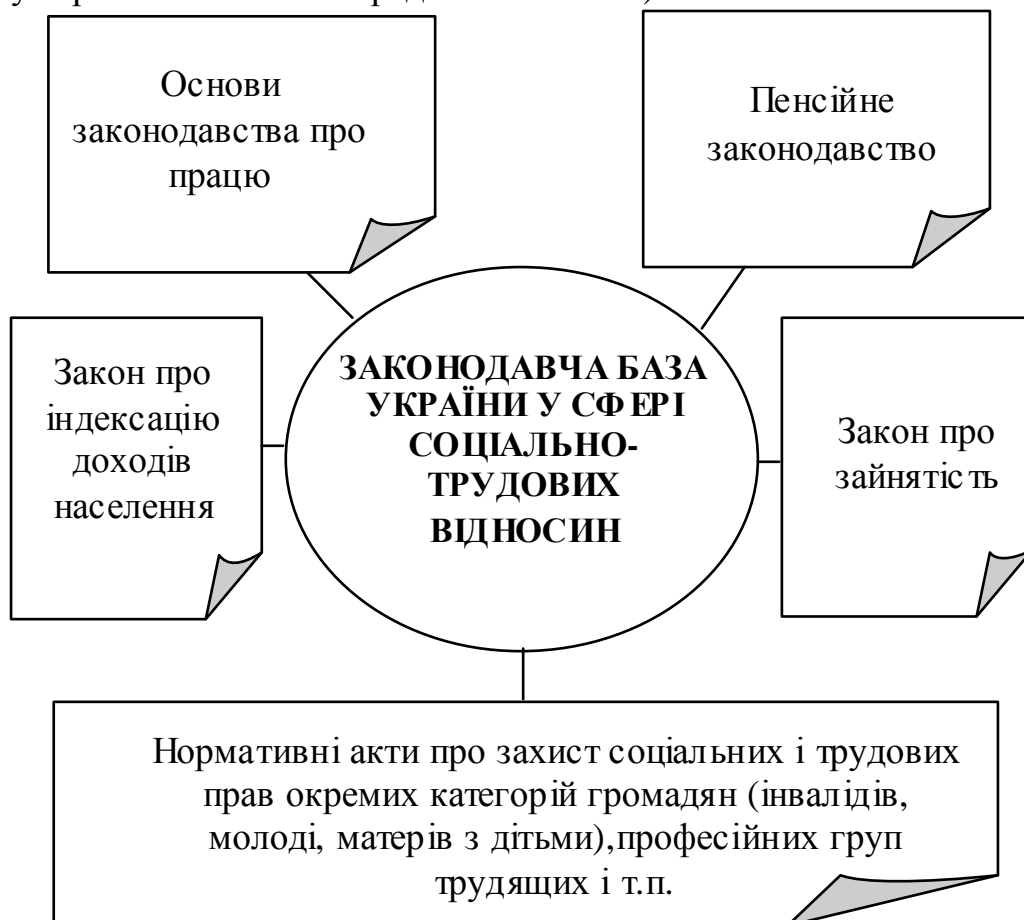


Рис.1.10 – Законодавча база України у сфері соціально-трудових відносин

Закріплені в законодавстві права та обов'язки сторін і в таких важливих питаннях, як захист від дискримінації, застосування дитячої праці, безпека і гігієна праці та багато ін.

Відповідно до масштабів свого впливу законодавчі акти можуть носити загальний або локальний характер.

Законодавче регулювання недостатнє для того, щоб досягти цілей, що декларують ті чи інші законодавчі акти. Необхідний механізм їхньої реалізації. Подібним механізмом і виступає програмна і нормотворча діяльність держави в особі її виконавчих органів (міністерств, відомств, регіональних органів).

У сферу програмно-нормативної регламентації соціально-трудових відносин включені такі основні напрямки:

- умови праці (оплата праці, відпочинок, охорона праці, соціальні гарантії);

- соціальна політика (пенсійне забезпечення, соціальне страхування, медичне страхування, виплата соціальної допомоги на дітей, інвалідам, старим та іншим представникам маргінальних груп населення, політика підтримки рівня життя населення і політика диференціації доходів);

- зайнятість (реєстрація безробітних, професійне перенавчання і пошук вакантних місць, допомога в організації нових робочих місць як самими безробітними, так і підприємцями, превентивні заходи щодо попередження розвитку безробіття, що включають як адміністративний «тиск» — заборона на економічно необґрунтовані звільнення співробітників підприємств або припинення будь-яких звільнень на певний період часу, так і інвестиційну діяльність держави);

- міграційна політика (регламентація переміщення робочої сили за кордон та із-за кордону, або обмеження заохочення еміграції та імміграції, програми переселення певних груп населення з «неблагополучних» регіонів);

- демографічна політика (виплата допомоги вагітним, на дітей, програми поліпшення здоров'я і зниження смертності). У процесі розробки програм визначаються і конкретизуються: по-перше, цілі державної програми; по-друге, способи і методи їхнього досягнення; по-третє, терміни і виконавці; по-четверте, джерела фінансового забезпечення.

Методи реалізації програм підрозділяються на основні види, відображені на рис.1.11.

Програми відповідно до їхньої спрямованості і рівня інституціоналізації підрозділяють на державні, покликані вирішувати проблеми загальнонаціонального або міжрегіонального масштабу, регіональні, галузеві й локальні.

Для більш точної постановки цілей у процесі розробки та реалізації програми, а також підбору методів їхньої реалізації використовують вищезгадані соціальні індикатори або нормативи — кількісні показники стану і динаміки соціальних процесів у суспільстві. Наприклад, показником рівня життя може служити прожитковий мінімум, а стану зайнятості в регіоні — рівень безробіття, у тому числі рівень його «кризовості», тобто припустимий рівень безробіття на даній території. Соціальні нормативи також служать

критеріями досягнення поставлених у програмах цілей чи їх вихідною базою.



Рис.1.11 – Методи реалізації соціальних програм

Соціальні нормативи, або індикатори, виконують важливу аналітично-прогностичну функцію у всіх промислово розвинутих країнах протягом останніх чотирьох десятиліть; при цьому за рекомендацією ООН вони впроваджуються в міру можливості й у країнах, що розвиваються.

У нашій країні спроби використання соціальних нормативів у плануванні й прогнозуванні економічного розвитку почалися з 1988р. Запізнення в часі і неуспішність за результатами впровадження цих показників пов'язана насамперед зі специфікою вітчизняної статистики, не тільки значно відсталої від прийнятих міжнародних стандартів, але і власне з концепцією, що обґрунтовувала наше відставання. У даний час українська статистика орієнтується на міжнародні соціальні нормативи. Найбільш повна система соціальних індикаторів (СІ) розроблена для країн ОЕСР і охоплює дев'ять соціальних напрямків. З них до соціально-трудового мають пряме чи непряме відношення наступні: рід занять і якість праці, доходи і споживання, навколишнє середовище (у частині виробничого середовища), соціальне забезпечення, соціальна рівність і мобільність.

Наведемо декілька найбільш важливих прикладів практичного використання соціальних індикаторів у регулюванні соціально-трудових відносин.

Споживчий кошик у системі СІ має два різновиди: це кошик часток, який розраховується для виміру динаміки споживчих цін, і мінімальний споживчий кошик, який служить для виміру прожиткового мінімуму і звичайно розраховується державними органами та офіційно затверджується. Але в багатьох країнах їх паралельно розраховують профспілкові організації, що дозволяє їм при укладанні тарифних угод і вирішенні інших питань, особливо спірних, відчувати себе більш упевненими. У будь-якому випадку СІ, ким би вони не розраховувалися (у ряді країн це дослідницькі організації), є важливим елементом у переговорах і в угодах між роботодавцями і трудящими. Наприклад, кошик для розрахунку індексів цін на споживчі товари і послуги (кошик часток) дозволяє прогнозувати динаміку цін на майбутній рік і передбачати відповідне підвищення оплати праці в колективних договорах. У тих країнах, де індексація оплати праці не застосовується (більшість індустріально розвинутих країн) або навіть заборонена законом (Німеччина), цей кошик розраховується тільки офіційною статистикою і її дані цілком влаштовують всіх учасників соціально-трудових відносин. У тих країнах, де діє закон про індексацію (Італія), профспілки розраховують альтернативний кошик і самі відслідковують динаміку цін, що є дуже дорогою справою.

Мінімальний споживчий кошик як соціальний індикатор застосовується для визначення нижньої межі малозабезпеченості, абсолютного числа бідних людей, що знаходяться за цією межею, визначення одержувачів мінімального гарантованого доходу (МГД), а також для визначення об'єктивної основи для розрахунку мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, деяких видів мінімальних соціальних виплат. Так, у Японії всі 47 префектур мають власний рівень мінімальної заробітної плати, встановлюваний щорічно з урахуванням мінімального кошика для даної префектури і на основі переговорів трьох незалежних сторін: підприємців, об'єднання осіб найманої праці і представників громадськості. У тому випадку, якщо вони не зможуть прийти до взаємної згоди, на поточний рік рівень мінімальної зарплати залишається на рівні попереднього року. Такі «специфічні» правила соціально-трудових відносин свідомо змушують суб'єктів цих відносин йти на компроміси.

У нашій країні розрахунок мінімального кошика почався на офіційній і, головне, систематичній основі наприкінці 80-х років., тому ні офіційні, ні статистичні органи не мають у своєму розпорядженні досить представницьких динамічних рядів, що дозволяють робити прогнози; крім того, практично відсутні достовірні дані про кошики на регіональному рівні. Кошики ж, які щотижня публікуються в даний час органами статистики у зв'язку з інфляцією, що охопила нашу економіку, відносяться тільки до продовольчої частини цього СІ, частини безумовно важливої, але далеко не єдиної. До речі, частка продовольства в споживчому кошику також чітко ранжує країни за рівнем розвитку. Так, в індустріально розвинутих країнах частка витрат на продовольство в загальних витратах родини (кошик для родини) не може перевищувати одну третину всіх витрат.

Мінімальний гарантований дохід (МГД), здавалося б, не має відношення до трудових відносин. Він називається гарантованим, оскільки гарантується

всім родинам і членам суспільства, як правило, незалежно від їхньої участі в праці, і виступає у вигляді додаткової допомоги. Уперше МГД був введений у Данії (1933р.) і Англії (1948р.) під явним впливом ідей Дж.Кейнса. Особливо велике поширення він одержав у 60-ті роки. ХХст. у зв'язку з так званим феноменом «нових бідних». Розраховується величина МГД двома шляхами; або за допомогою описаного кошика, набір товарів у якому орієнтований на відтворення мінімального рівня життя індивіда, або як відсоток від законодавчо встановленої зарплати.

Безумовно, важливе місце займають соціальні індикатори, що відбивають стан виробничого середовища, якість умов праці. У нашій країні вони традиційно розглядаються як гранично припустимі норми концентрації шкідливих речовин, шкідливих умов праці і т.п. У той же час починалися спроби (наприкінці 80-х років. ХХст.) підійти до вирішення питання з більш цивілізованого боку і створити нормативи-орієнтири для майбутнього, тобто такі, які б відображали «знижувальну» динаміку процесу.

Для України в найближчі роки найважливішими нормативами залишаться мінімальні розміри заробітної плати (у тому числі норматив першого розряду) і пенсії.

Запитання для контролю знань

1. У чому сутність соціально-трудових відносин?
2. Дайте характеристику основних типів соціально-трудових відносин.
3. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудових відносин.
4. Розкажіть про основні принципи формування соціально-трудових відносин.
5. Розкажіть про основні напрямки формування нової системи соціально-трудових відносин.
6. Розкажіть про історію формування концепції соціального захисту.
7. Які напрямки охоплює соціальний захист?
8. Дайте характеристику поняття "соціальний інститут".
9. Розкрийте роль профспілкової організації із захисту прав і інтересів найманих працівників.
10. У чому полягає основне призначення соціальних гарантій?

ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

- 4.1. Зміст, принципи й організація соціального партнерства.
- 4.2. Об'єднання підприємців на ринку праці.
- 4.3. Роль профспілок у соціально-трудових відносинах.
- 4.4. Держава в системі соціального партнерства.

4.1. Зміст, принципи й організація соціального партнерства

Соціальне партнерство в перехідній економіці.

Соціальне партнерство — це така система відносин між роботодавцями і працівниками, такий тип взаємодії, при якому в рамках соціального світу забезпечується узгодження їх найважливіших соціально-трудових інтересів.

У реальному житті соціальне партнерство виступає як альтернатива будь-якій диктатурі класу або особистості і є цивілізованим методом розв'язання соціальних конфліктів на різних рівнях. З цією метою впроваджується практика щорічного укладання генеральних угод з соціально-економічних питань. На галузевому рівні визнано доцільним укладати тристоронні галузеві (тарифні) угоди між галузевими профспілками, іншими уповноваженими працівниками загальнодержавними представницькими органами, роботодавцями (об'єднаннями роботодавців), яким делеговані права на ведення переговорів і укладання галузевих (тарифних) угод, Міністерством праці і соціальної політики.

На територіальному рівні укладають спеціальні угоди, а на рівні підприємств, в установах і організаціях — колективні договори.

Визначимо поняття словосполучення «соціальне партнерство»? «Соціальне» — значить суспільне, те, що стосується життя людей і їхніх відносин у суспільстві. «Партнер» — учасник спільної діяльності, від французького слова «партія», тобто група людей, товаришів із загальними цілями. Отже, значення словосполучення «соціальне партнерство» відносно сфери регулювання соціально-трудових відносин у загальному плані — це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, насамперед, у соціальній і виробничій діяльності людей.

Звичайно, дослівний переклад слова «партнери» як «товариші із загальними цілями» не зовсім точно характеризує реальні взаємини між усіма членами трудового «гуртожитку», тому що їхні інтереси не завжди однакові. Але в даному випадку їхні інтереси сходяться на вирішенні соціально-трудових проблем. Суть цих проблем полягає у тому, що існує ринок праці, на якому є і продавець, і покупець. Вони самі повинні домовлятися про ціну й умови купівлі-продажу робочої сили, точніше, здібностей до праці і можливостей індивідуума. Але проводиться цей «торг» повинен у певних рамках, цивілізовано, за правилами і нормами, що захищають інтереси обох сторін, тобто на основі партнерських взаємин. Що це — данина традиції країн з ринковою економікою чи об'єктивні вимоги, що впливають з нової ролі суб'єктів на ринку праці — підприємців, профспілок і уряду, і нових відносин на основі трипартизму, що складаються між ними?

Трипартизм — це система тристороннього представництва. Однозначно можна сказати, що функціонування системи соціального партнерства на основі трипартизму — це результат об'єктивних вимог і передумов для функціонування і розвитку будь-якого механізму управління виробництвом. При цьому ступінь розвиненості партнерства прямо пропорційний ступеню

демократизації управління. Слід зазначити, що й в умовах централізованої керованої економіки з єдиною державною власністю також існувало в специфічних формах соціальне партнерство між адміністрацією підприємств і профспілками як учасниками управління виробництвом. Але тоді практично 90% рішень, пов'язаних з регулюванням трудових і соціальних відносин на виробництві, приймалися в центрі. На частку адміністрації і профкому підприємства в межах наданих їм прав приходилося не більше 10% обсягу рішень, що стосуються скоріше методів і термінів здійснення спущених «зверху» показників.

З розвитком децентралізації в управлінні, віднесення до компетенції колективів підприємств вирішення більшості питань, що регулюють соціально-трудові відносини, у міру розширення прав республік, країв, областей, інших регіонів і міст, об'єктивно виникали умови і передумови для розвитку і за формою, власне кажучи, всього механізму соціального партнерства на всіх рівнях розробки і прийняття рішень. В умовах же роздержавлення і зміни форм власності необхідність в управлінні зростає ще більше, тому що з'являються особисті й колективні економічні інтереси сторін, кожна з яких хоче збільшити свої дохід і прибуток.

Роботодавець хоче подешевше купити повноцінну робочу силу і підтримувати її діяльність на рівні й в інтересах свого виробництва, а працівник прагне одержати за свою працю стільки, скільки потрібно для нормального життя і праці йому самому і його родині.

Загалом, йдеться про «поділ» економічного пирога, що повинен проходити максимально справедливо, мирним, цивілізованим способом. Тому соціальні партнери мусять навчитися співробітничати в змінних умовах: роботодавці (адміністрація державних або муніципальних підприємств, керівники акціонерних об'єднань, підприємці і власники приватних виробництв і компаній і ін.) повинні добровільно «допустити» до монопольного володіння управлінськими функціями і їх здійснення іншого партнера від трудового колективу — профспілку.

Основу цивілізованих відносин, які в даний час складаються між партнерами, повинні складати принципи, вироблені Міжнародною Організацією Праці (МОП) (рис.1.12).

Розглянемо основні з них.

Орієнтуючись на принципи діяльності МОП, яка, власне кажучи, є вищою структурною ланкою загальносвітового механізму системи соціального партнерства, національні соціальні партнери всіх рівнів — загальнодержавних, регіональних, галузевих, виробничих — повинні також визначити свої принципи діяльності і керуватися ними. Але безсумнівно, що принципи, проголошені МОП, мають універсальний, загальносвітовий характер.

Перший принцип МОП вимагає дотримання соціальної справедливості. Безумовно, національні соціальні партнери всіх рівнів повинні керуватися цим принципом, тому що відступ від нього може викликати соціальні протести і вибухи. В умовах гласності, демократизму в управлінні, позиції партнерів стають відомими всім працівникам, аналізуються ними і швидко складаються відносини довіри чи недовіри. Якщо, наприклад, у ході переговорів частка прибутку, що йде на споживання, не обґрунтована чи розподіляється між адміністрацією і працівниками несправедливо, то такий партнерський договір не буде підтриманий членами колективу, не стане стимулом для праці і рано чи пізно призведе до трудової суперечки і конфлікту. Навпаки, надмірні вимоги працівників, які руйнують чи згортають виробництво й інвестиції в нього, спровокують роботодавця на пошук шляхів перепрофілювання підприємства чи

підбору більш «узгодженого» складу працівників.

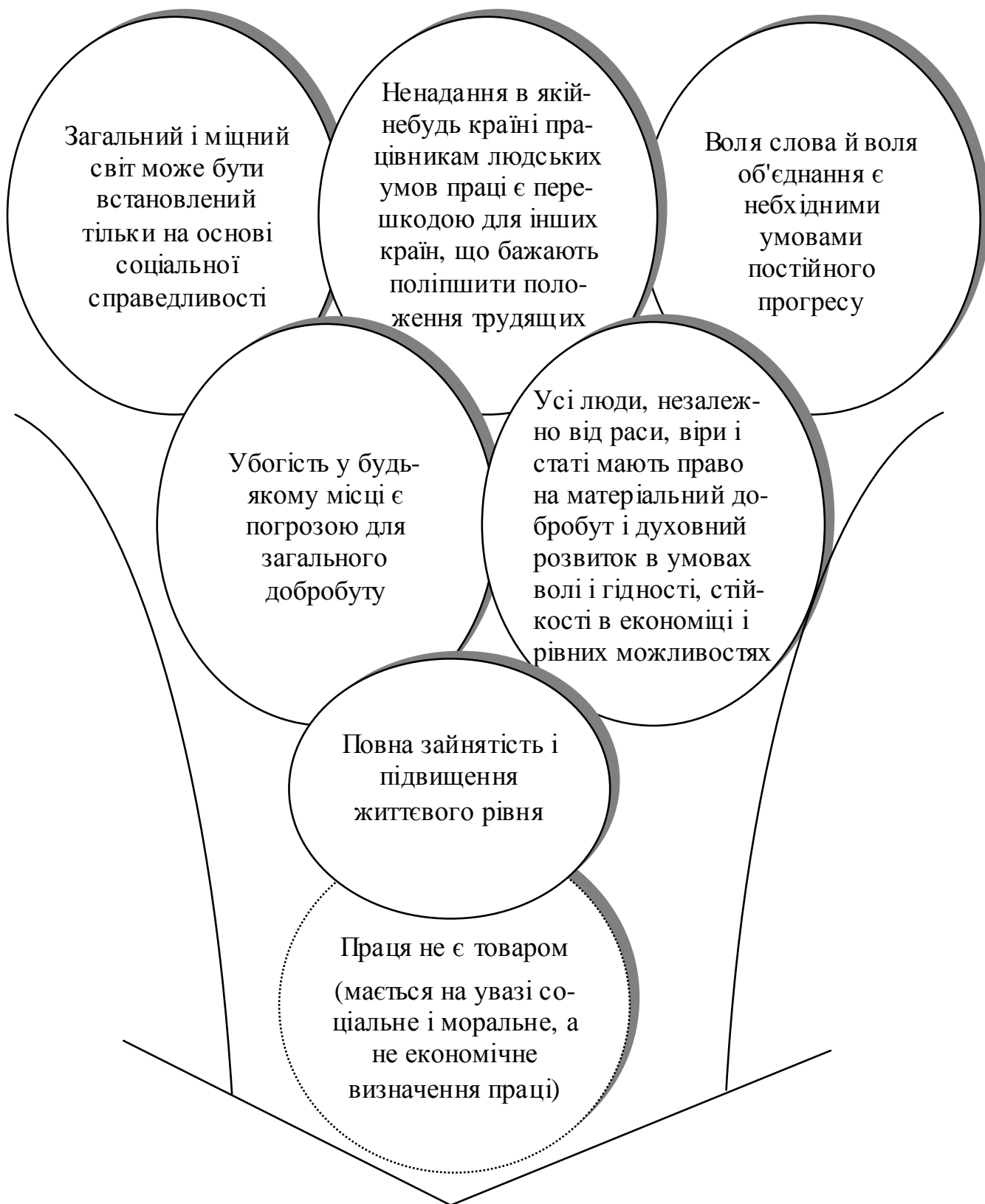


Рис. 1.12 – Основні принципи відносин між соціальними партнерами за визначенням Міжнародної організації праці

Другий принцип вимагає, щоб соціальні партнери даної республіки, регіону, підприємства вирішували соціально-трудові проблеми, з огляду на ті наслідки, що можуть бути викликані їхньою дією в інших країнах, регіонах, передбачали, як даний «прецедент» буде використаний іншими регіонами для обмеження соціально-трудових інтересів трудящих. Треба уникати ефекту ланцюгової реакції.

Особливе значення має дотримання *третього принципу*. Сама природа соціального партнерства ґрунтується на паритетному функціонуванні одного партнера (підприємця) і другого (профспілки) як представника трудящих. Тому визнання і гарантія права на об'єднання — обов'язкова умова існування партнерства.

Але роботодавцю потрібен злагоджений, стабільний, висококваліфікований колектив працівників. Керівник підприємства, налагодивши партнерські відносини з працівниками, визнавши їхнє право на об'єднання і сприяючи цьому, здобуває і колективних радників, і конструктивних опонентів. Крім того, виробник зацікавлений підтримувати купівельний попит своїх працівників на свою продукцію.

З іншого боку, і працівник, зіставляючи кон'юнктуру не тільки на ринку праці, але і на ринку товарів і послуг, зацікавлений у надійному, конкурентноздатному функціонуванні свого підприємства і збуті продукції. Це його економічна безпека, гарантія зайнятості і доходу. Тому економічні вимоги працівника не безмежні, він зможе зрозуміти мотиви раціонального обґрунтування при встановленні співвідношень у розподілі прибутку підприємства для нестачі споживання і накопичення, включаючи технічне відновлення виробництва і поліпшення умов праці.

Профспілка, в свою чергу повинна перейти від участі в управлінні виробництвом до партнерства з роботодавцями в управлінні всім ринком праці і всіх інших аспектів регулювання соціально-трудових відносин. Для цього профорганам потрібні насамперед нові економічні й правові знання, кваліфіковані кадри, нові форми і методи роботи на основі принципів соціального партнерства, уміння грамотно захищати інтереси трудящих, застосовувати тактику балансування між конструктивним опозиціонуванням та погодливистю.

Принципи й організація діяльності соціальних партнерів

Принципи діяльності соціальних партнерів формуються і затверджуються з урахуванням вітчизняної практики, традицій і історичного, а також світового досвіду і принципів, проголошених Міжнародною організацією праці при вирішенні проблем праці.

Поряд із загальними принципами МОП, на яких будується ідеологія всієї системи соціального партнерства, можна виділити ряд специфічних принципів організації роботи партнерів при здійсненні ними окремих видів цієї роботи, у тому числі при веденні колективних переговорів, при укладанні договорів і угод, при взаємних консультаціях і контролі, а також при вирішенні колективних суперечок. Ці принципи викладені на рис 1.13.

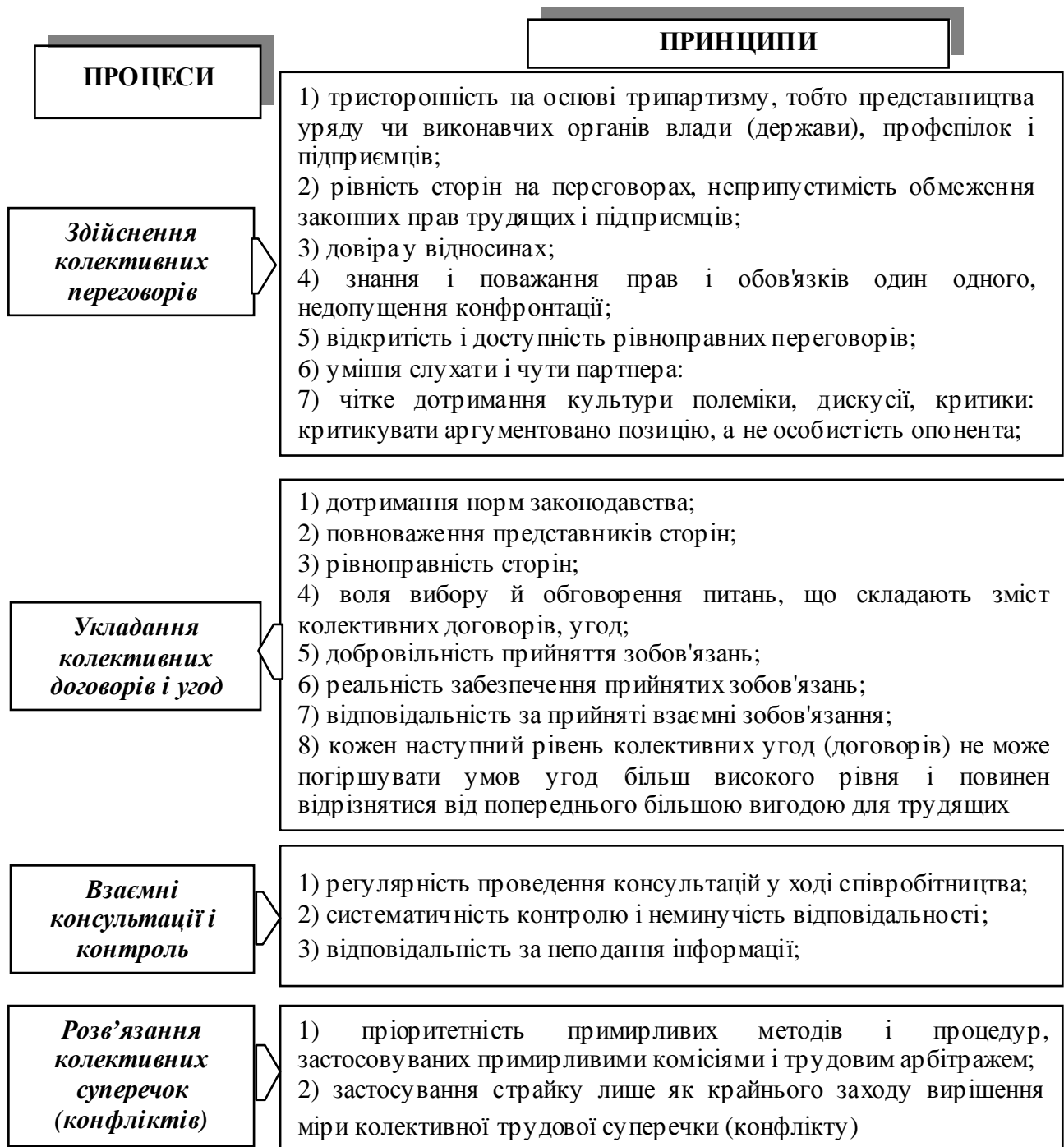


Рис. 1.13 – Принципи діяльності соціальних партнерів

Нормальне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю і рівноцінністю сторін. Нерівноправність веде до переваги одних над іншими, до диктату сильного і наступного ігнорування ним слабого партнера. У підсумку замість соціального світу виявляється конфронтація. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні сторони. Не менш важливе значення для нормальних відносин сторін має їхня рівноцінність. Якщо рівноправність забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато в чому залежить від самих партнерів, від їхніх особистих якостей, професійної підготовки, знань, умінь і навичок.

Партнери на переговорах і в ході консультацій повинні бути в однаковій мірі компетентними. Звідси першочергове завдання — формування професійно-компетентних органів і всіх інших інститутів соціального партнерства.

Велике значення в організації соціального партнерства має вивчення й узагальнення закордонного і першого вітчизняного досвіду в цій сфері. Цей досвід дає багатий фактичний матеріал, що дозволяє переконатися в необхідності тристороннього співробітництва в соціально-трудовій сфері. Наприклад, у рішеннях з'їзду британських тред-юніонів (вересень 1991 р.) говориться про розробку і застосування з метою «соціального партнерства на роботі» разом з підприємцями спеціальних процедур для врегулювання скарг трудящих, трудових суперечок і дисциплінарних питань.

Підприємці в скандинавських країнах виразили готовність враховувати справедливі інтереси трудящих, нові ідеї, що стосуються гуманізації праці, підвищення зацікавленості і відповідальності робітника за його результати. У цьому розумінні трудящі одержують пряму користь від соціального партнерства.

У силу ряду причин тепер в Україні не розвинені відносини соціального партнерства. Не реалізуються його принципи, неефективно діють механізми партнерства — тристоронні, двосторонні комісії, арбітражні, органи примирення та єднання, немає належної правової бази для їхнього розвитку.

Потрібна розробка концепції соціального партнерства для різних періодів — спаду, стабілізації, підйому в економіці.

З метою забезпечення соціального партнерства в соціально-трудових відносинах, ефективного розвитку системи трипартизму необхідне послідовне поширення ідеології і технології соціального партнерства, впровадження в практику всіх суб'єктів ринку праці — державних, підприємницьких, профспілкових структур — ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідна велика робота з формування повноправних органів — сторін соціального партнерства.

У законодавчому порядку слід створити нову й удосконалити існуючу правову базу партнерства, сформувані надійно діючі механізми. Особливої уваги вимагає створення спеціалізованих арбітражних судів для врегулювання колективних трудових суперечок, або, як їх називають у ряді країн, промислових трибуналів.

У числі невирішених залишається проблема доцільної послідовності в розробці й укладанні договорів та угод.

Нечітко визначені повноваження сторін на кожному рівні соціально-трудових відносин, нерозвинена практика обов'язкової юридичної, економічної, соціальної експертизи проектів договорів і угод і прогнозування наслідків їхньої реалізації.

Не створена широка й ефективна система підготовки і підвищення кваліфікації всіх соціальних партнерів, що надавала б рівні можливості для навчання кадрів.

Ці та інші проблеми організації системи соціального партнерства можна розглядати як проблеми зростання, що повинні бути вирішені в якомого

коротший термін. Терміни ці можуть бути скорочені за допомогою держави, яка покликана ввести соціальне партнерство в законодавчу норму для сторін, що співробітничать, при регулюванні соціально-трудова відносин.

4.2. Об'єднання підприємців на ринку праці

На рубежі XIX і XX ст. з бурхливим розвитком промисловості почалося усвідомлення того, що економічне зростання забезпечується зусиллями підприємців, які поєднують капітал, працю, засоби виробництва і вихідні матеріали для виробництва тієї продукції, що має попит на ринку товарів. Із середини XX ст. не тільки вчені, але і різні кола суспільства все більше стали говорити про творчий початок у діяльності підприємця, про те, що підприємець, підприємництво є ресурсом економічного зростання.

Коли мова йде про розвиток підприємництва в сучасній Україні, скоріш за все під ним мають на увазі будь-яку економічну діяльність, здійснювану її суб'єктами самостійно, на постійній основі, засновану на повній свободі дій, відповідальності за прийняті рішення й орієнтації на комерційний успіх.

Підприємець організує виробництво з випуску товарів, створює нові робочі місця, тим самим виступаючи в області трудових відносин у ролі роботодавця. Тому далі в тексті можуть зустрічатися як термін «підприємець», так і термін «роботодавець».

Підприємці та їхні об'єднання в суспільстві

До найбільш важливих цілей підприємницької діяльності можна віднести дві (рис. 1.14).



Рис. 1.14 – Цілі підприємницької діяльності

Прагнення до реалізації нововведень виявляється у формі новаторства для успіху заходу, в цілеспрямованості, спрямований на пошук і об'єднання всіх необхідних для реалізації нововведення компонентів виробництва. Приблизно з 60-х років. XX ст. у зв'язку з прискоренням зміни технологій характерним

моментом у діяльності підприємців стало прагнення займатися не тільки реалізацією будь-якої ідеї, спрямованої на задоволення вже існуючих потреб і попиту, але й організовувати цілеспрямовану роботу з формування нового попиту.

Прибутковість підприємницької справи значною мірою є критерієм успіху. В особистісному плані це важливий стимулюючий фактор. У прагненні забезпечити якомога більший прибуток підприємець змушений стежити за цінами, витратами і їхнім співвідношенням. Необхідність такого підходу пов'язана і з економічною відповідальністю за підприємницьку діяльність.

Крайні форми безконтрольного підприємництва, характерні для кінця XIX — початку XX ст., руйнували основи останнього шляхом усунення конкуренції, відмови від освоєння нової продукції і нових технологій, деградації трудових ресурсів через їхнє зубожіння і низький рівень освіти. Усе це знижувало загальну економічну і соціальну ефективність підприємницької діяльності.

Суспільство і наймані працівники поступово почали виробляти форми регулювання підприємницької діяльності, не обмежуючи активності й ініціативи підприємців. Випадки порушень суспільних норм, які склалися, все частіше припинялися, з одного боку, державою, з другого — профспілками.

На державному рівні регулювання підприємницької діяльності здійснювалося в основному у вигляді законодавчих актів. Основними серед них можна вважати законодавчу заборону угод і змов між підприємствами, закони про дитячу працю та ряд інших.

Створені для захисту інтересів найманих працівників профспілки виступили ініціаторами прийняття деяких законодавчих актів про умови наймання, зокрема, про мінімальну заробітну плату, охорону праці.

Поступово необхідність регулювання і координації своєї діяльності почали усвідомлювати і самі підприємці. Теоретично і практично було доведено, що врахування інтересів як найманих працівників, так і всього суспільства, можливо, і збільшує витрати на конкретному підприємстві, але в цілому підвищує конкурентоздатність продукції підприємства, створює певний імідж для всіх підприємств країни на зовнішніх ринках. З іншого боку, надлишкові вимоги профспілок і реалізація державою занадто великих соціальних програм, що вимагають значних коштів і відповідно податків, можуть приводити до зниження конкурентоздатності продукції як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Процес пошуку балансу інтересів став усвідомленою необхідністю.

У відповідь на дії профспілок і держави підприємці почали створювати об'єднання, що покликані допомагати їм відстоювати свої інтереси. Треба розрізняти виробничі об'єднання, що діють як підприємства і створені для одержання прибутку, і об'єднання підприємців, що діють як добровільні громадські організації.

Значення підприємницьких об'єднань визначається тим, наскільки успішно вони можуть виконувати свої основні цілі (рис.1.15).

У більшості країн з розвинутою ринковою економікою об'єднання

підприємців мають досить великий досвід участі у формуванні і проведенні як економічної, так і соціальної політики, представленні інтересів своїх членів у взаєминах з профспілками і державою.



Рис.1.15 – Цілі підприємницьких об'єднань

В Росії становлення некомерційних організацій промисловців і підприємців розтяглося більше, ніж на два сторіччя. У першій половині XVIII ст. Катериною I передбачалося «визначити представників фабрикантів без жалування» для розгляду поточних справ. У 1828р. була утворена Мануфактурна рада заводчиків, фабрикантів і купців, а рік по тому - Комерційна рада купців. З другої половини минулого століття в Росії успішно розвивалися біржові товариства. Дорадча контора залізоводчиків, створена в 1887р., об'єднала регіональні організації промисловців Уралу, Півдня, Підмосков'я, Польщі, Прибалтики, Півночі і Петербурга. Хвиля індустріалізації України, різка активізація політичного життя підштовхнули промисловців до об'єднання підприємницьких організацій, створення постійного органу. Найбільш життєстійкою виявилася ідея щорічних російських з'їздів представників промисловості і торгівлі з постійно діючою радою з'їзду.

У 1917р. промисловці з метою організаційного зміцнення своїх позицій повернулися до ідеї створення єдиного союзу, що був утворений після Лютневої революції і припинив своє існування з падінням Тимчасового уряду.

Говорячи про об'єднання промисловців, підприємців сьогоденної України, їхній участі в системі соціального партнерства, необхідно мати на увазі, що тут діють в основному два види об'єднань. Одні — некомерційні, утворені на основі законодавства про суспільні об'єднання й організації, інші — діючі як комерційні асоціації, концерни, міжгалузові, регіональні й інші об'єднання, метою яких є розширення можливостей вхідних у них підприємств у виробничому, науково-технічному і соціальному розвитку.

Перші сучасні некомерційні суспільні об'єднання промисловців, підприємців почали створюватися наприкінці 80-х років. XX ст. Це були об'єднання, утворені за приналежністю до тієї чи іншої форми власності: держпідприємств, кооператорів, орендарів, спільних, малих підприємств. Вони зосереджували увагу насамперед на захисті своїх інтересів у законодавчих і виконавчих органах влади, на затвердженні нових форм господарювання, створенні сприятливих умов для розвитку підприємництва.

У цей же період утворилися об'єднання, що ставили своїм завданням сприяння розвитку підприємництва серед окремих шарів населення, такі як Асоціація жінок-підприємців, Ліга християнських підприємців та ряд інших.

З поступовим відходом держави від безпосереднього управління господарською діяльністю підприємств процес створення некомерційних об'єднань значно прискорився. Ще в рамках колишнього СРСР були утворені такі об'єднання, як Науково-промислова спілка, Асоціація керівників підприємств, Асоціація державних підприємств і об'єднань промисловості, будівництва, транспорту і зв'язку. Спілка приладобудівників, Спілка інноваційних підприємств та ін. Серед їхніх основних цілей і завдань можна виділити збереження (відновлення) загального економічного простору, пошук нових підходів до взаємодії з державними структурами в умовах руйнування централізованого управління, суверенізації регіонів. Не останнє значення відводилося питанням сполучення старих і нових форм господарювання. Після розпаду СРСР більшість об'єднань надбали український національний статус або статус міжнародних асоціацій.

Процеси роздержавлення, акціонування і приватизації підприємств помітно посилили корпоративні спрямування підприємств, директорського корпусу. До 1996р. значно збільшилося число некомерційних об'єднань галузевого характеру і територіальних об'єднань. Відзначається тенденція до створення об'єднань міжнародного характеру, головною метою яких є сприяння відновленню економічних зв'язків насамперед у рамках колишнього Союзу.

Діяльність об'єднань підприємців у сфері соціально-трудових відносин

Із здійсненням економічних реформ в Україні почався процес оформлення основних суб'єктів соціального партнерства. На галузевому рівні було визнано доцільним укладати галузеві тарифні угоди між відповідними суб'єктами.

На основі аналізу статутів і програм різних об'єднань підприємців можна зробити висновок, що в багатьох з них участь цих об'єднань у системі регулювання трудових відносин відсувається на другий план. Не ставлять своєю метою участь у регулюванні трудових відносин і об'єднання банківських, біржових структур. Не мають соціальних партнерів в особі профспілок найманих працівників об'єднання, що сприяють розвитку підприємництва серед окремих шарів населення.

Одночасно все більшу увагу в процесі узгодження інтересів підприємців (роботодавців), найманих працівників і держави здобувають об'єднання промисловців, підприємців, галузеві об'єднання, а також об'єднання «парасолькового типу», до складу яких входять як галузеві об'єднання, так і створені за принципом певних форм господарювання і власності, а також регіону. Важливе значення приділяється участі об'єднань в експертизі проектів законодавчих актів і управлінських рішень з питань регулювання трудових відносин, розвитку зв'язків з профспілковими об'єднаннями, аналізу ситуації, що складається у взаєминах роботодавців і працівників, у цілому на ринку праці.

Очевидно, що з розвитком ринкових відносин, зміцненням правових основ підприємництва, тих чи інших форм господарювання буде відбуватися певне перегрупування підприємницьких структур, переважати тенденція створення галузевих структур, злиття різноманітних асоціацій у загальнонаціональні об'єднання з метою виявлення і захисту найзагальніших інтересів у сфері соціально-трудових відносин.

З усуненням монополії держави в сфері регулювання трудових відносин, вирівнюванням умов на ринку праці в різних секторах економіки зростає і роль об'єднань промисловців, підприємців (роботодавців) у формуванні соціальної політики, формуванні й розвитку системи соціального партнерства.

Сьогодні об'єднання підприємців поступово заповнюють свою нішу в цій системі. Темпи цього заповнення, можна сказати, відповідають темпам ліквідації монополії держави в регулюванні трудових відносин, роздержавленні підприємств.

Об'єднання промисловців і підприємців, у тому числі деякі акціонерні товариства, утворені на основі державних концернів, інших господарських галузевих структур, представляють сторону підприємців (роботодавців) в Українській тристоронній комісії з регулювання соціально-трудових відносин. Більшість галузевих об'єднань беруть участь в укладанні галузевих (тарифних) угод. Певний досвід накопичується з укладання угод між територіальними об'єднаннями підприємців, профспілками і структурами управління на територіальному рівні.

Об'єднання підприємців активно беруть участь у роботі над удосконаленням законодавства про регулювання соціально-трудових відносин, підготовці нормативних актів, що регламентують діяльність Української тристоронньої і галузевої комісій.

У ході дискусій, що ведуться в науці про розвиток соціального партнерства, відзначається, що об'єднання підприємців і профспілки найманих

робітників нерідко виступають з єдиних позицій у протиставленні позиції уряду. Тут треба мати на увазі наступну обставину: коли профспілки висувають вимоги до уряду, наприклад, про індексацію заробітної плати, то у підприємців виникає необхідність підвищення неоподаткованого податком мінімуму фонду заробітної плати. Але очевидно також, що як роботодавці, так і працівники повинні бути зацікавлені у створенні умов, які б сприяли розвитку виробництва як головного джерела розв'язання соціальних проблем.

Сьогодні спільність поглядів роботодавців і працівників виявляється й у розумінні необхідності зниження соціальних витрат реформ, логічної перебудови соціальної політики в політику економічних перетворень.

Підтримуючи націленість урядових програм на формування активного ринку праці, об'єднання підприємців і в ході колективних переговорів, і в законотворчій діяльності проводять лінію підтримки насамперед роботодавців, які зберігають і створюють робочі місця, активно ведуть підготовку і перекваліфікацію кадрів, сприяють розвитку малого бізнесу. Переважає теза: краще використовувати засоби для заохочення роботодавців, які створюють і зберігають робочі місця, ніж виплачувати допомогу з безробіття.

Через це об'єднання підприємців зацікавлені, щоб соціальне партнерство розвивалося не спонтанно, а на основі:

- 1) постійного, разом з профспілками прогнозування подій у сфері трудових відносин, визначення пріоритетів і цілей розвитку;
- 2) соціального діалогу за участю уряду, що все в більшій мірі повинен відігравати роль гаранта.

Очевидно, що такий діалог повинен розгортатися насамперед навколо розробки нової філософії праці, яка поєднує цілі працівника, роботодавця і виробництва в цілому. Зокрема, вимагають розробки питання легітимності участі в соціальному партнерстві об'єднань роботодавців і найманих працівників, показовості цих об'єднань, масштабу й обов'язковості дії укладених генеральних і галузевих угод.

4.3. Роль профспілок у соціально-трудових відносинах

Історія свідчить, що в усіх країнах на певному етапі суспільного розвитку виникають професійні об'єднання трудящих. **Профспілки** — масове самоврядоване громадське об'єднання трудящих певної галузі або суміжних галузей, професійної групи для захисту і представництва їхніх соціальних інтересів.

Виникнення профспілок обумовлено ростом чисельності осіб найманої праці, концентрацією найманих робітників на великих підприємствах під знаком необхідності їхнього об'єднання для захисту своїх інтересів. Усвідомивши таку необхідність, працівники роблять спроби об'єднатися. Найпростішою, найбільш доступною формою об'єднання стають профспілки.

Економічні й політичні передумови для виникнення профспілок дозрівають у різних країнах не одночасно. Спочатку такі умови склалися в Англії, потім у Франції, Німеччині, США та інших країнах. Стан профспілкового руху служить показником розвитку трудящих тієї чи іншої

країни і ступеня їхньої організованості.

Серед численних організацій, створених працюючими, профспілки виділяються своїми особливостями. По-перше, це наймасовіше об'єднання трудящих, воно доступне для всіх. Ніяких попередніх умов для вступу в ряди профспілок немає, тільки визнання необхідності об'єднання і пов'язаної з цим товариської дисципліни незалежно від рівня кваліфікації, політичних поглядів, статі, віку, національності. По-друге, це організація, яка за своїми цілями і інтересами знаходиться ближче інших громадських організацій до економіки, до виробництва, тобто до вирішального у сфері прикладання творчих сил людини, де в кінцевому рахунку реалізуються корінні інтереси трудящих.

Профспілки в Україні виникли в ході революції 1905—1907р. і пройшли складний і неоднозначний шлях становлення та реформування. Перехід до ринкової економіки викликав справжній перелом у стані й функціонуванні профспілок.

У ході радикальної реформи, що охопила всі сторони життя нашого суспільства, діяльність профспілок змінюється докорінно. Основні тенденції розвитку профспілок у 90-ті роки. XX ст. характеризуються посиленням соціальної спрямованості у їхній роботі, ростом самостійності й незалежності профспілкових структур, демократизацією форм і методів їхнього функціонування, зміцненням зв'язків з масами, активізацією профспілкових комітетів усіх рівнів.

Соціальне партнерство профспілок з державними і господарськими органами в розв'язанні питань задоволення повсякденних інтересів трудової людини стало вимагати підвищення компетентності профспілкових комітетів, конкретності й чіткого визначення функцій. Центр ваги переноситься на ділову практичну роботу профспілок у трудових колективах, удосконалення механізму тристороннього соціального партнерства.

Ринок праці сам собою не може існувати: він пов'язаний з ринком капіталів, товарів, цінних паперів, житла. Але ринок капіталу, як і житла, у нас тільки складається. Немає й припливу інвестицій, а отже, немає нових робочих місць, ринок праці знаходиться в застої. Це об'єктивно позначається на профспілках, які неспроможні змінити ситуацію.

Процес реформування профспілок проходить в умовах серйозних перетворень на рівні суспільства і підприємств. Проблеми розвитку профспілок в Україні відображені на рис.1.16.

Зміна форм власності. Акціонування підприємств використовується нерідко для ліквідації обмеження сфери діяльності профспілок під псевдоаргументами тотожності рад акціонерів і представницьких органів профспілок, а звідси і для обґрунтування їхньої непотрібності, хоча відомо, що на ряді акціонованих підприємств до половини складу — це наймані працівники, тобто база для профоб'єднань не зникає, та й працівники-власники акцій мають потребу в самозахисті через профоб'єднання своїх трудових і соціальних прав.

Спад виробництва, банкрутство підприємств, конверсія ведуть до скорочення числа зайнятих, а услід за цим і до скорочення профчленства.

Прийом «розділяй і пануй», використовуваний деякими роботодавцями чи власниками підприємств, веде до роздробленості частини профорганізацій. Іншими словами, самі профспілки залишилися незахищеними, а раніше існуючий взаємозахист держави і профспілок, «зрощування» діяльності профспілок і адміністрації, управлінських структур перестали існувати. І хоча профспілки — єдині із громадських об'єднань витримали випробування часом, вижили і залишилися на законній основі на підприємствах і в установах, і єдині тепер несуть на собі всю вагу реалізації завдань виробничої демократії, проте, є чимало посадових осіб, які хотіли б усунути профспілки як перешкоду для їхньої безконтрольної діяльності у сфері праці і соціального життя.

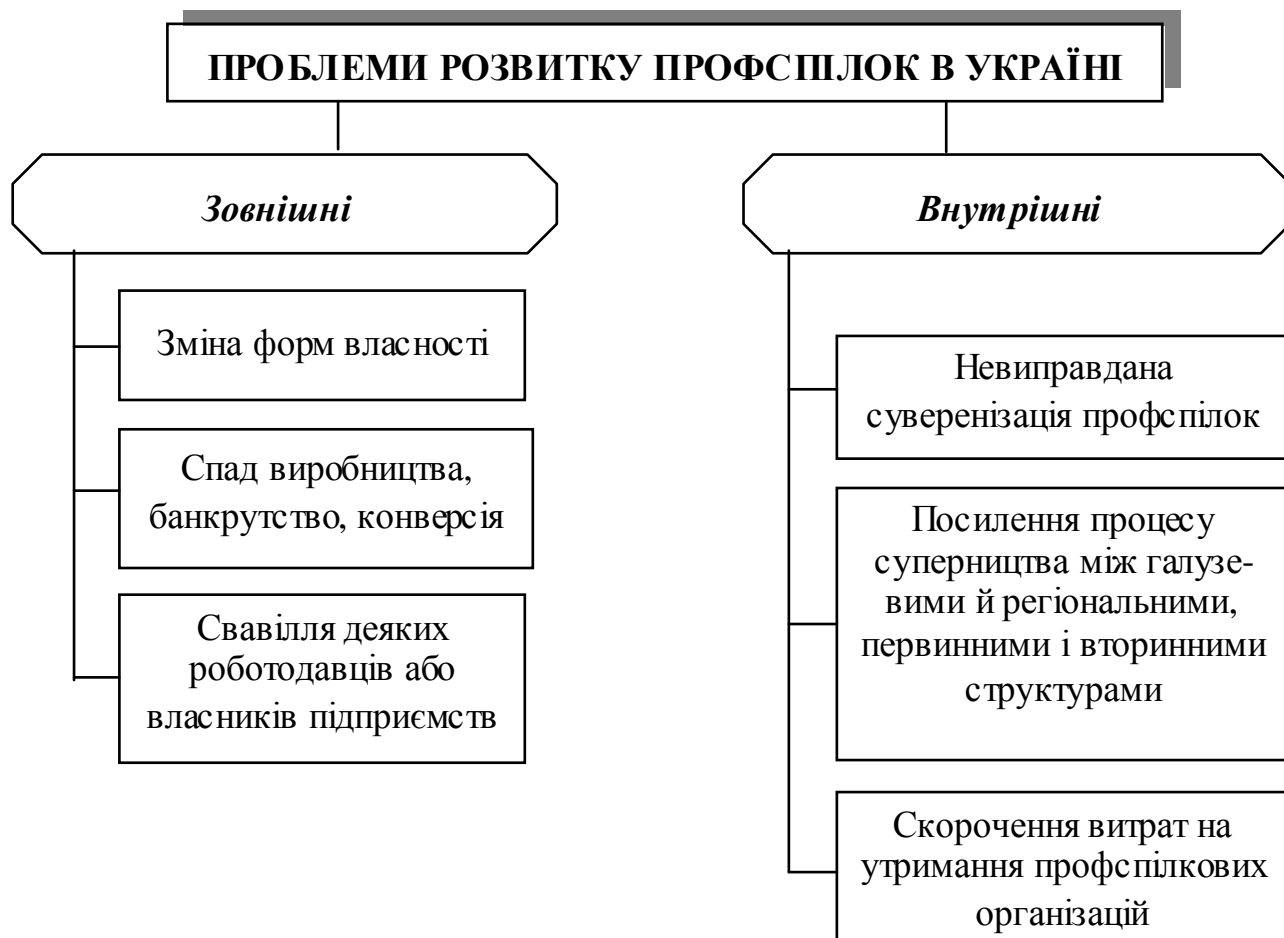


Рис. 1.16 – Проблеми розвитку профспілок в Україні

Далекоглядний же керівник не може вести справу без рівноцінного партнера по трудовому процесу. У свою чергу, і профспілка зацікавлена у діяльності надійного соціального партнера. Та й світовий досвід привів до єдиного безальтернативного методу вирішення трудових проблем на основі системи трипартизму, тобто рівноцінного функціонування трьох суб'єктів управління ринком праці — уряду, підприємців і профспілок. Більш чітко уявити схему дії трипартизму дозволяє схема на рис. 1.17.

Складна економічна ситуація, погіршення життя людей, невідповідність профспілок до ринкової стихії, недостатнє правове забезпечення, посилення ефекту дії «двох жорен» — тиск зверху за нібито

надмірні й популістські вимоги, а знизу — за угоди́цтво і малоефективну захисну діяльність, загострили внутрішні проблеми в профспілках. Насамперед, почався процес часом невинправданої суверенізації, що веде до розпаду єдності профруху.

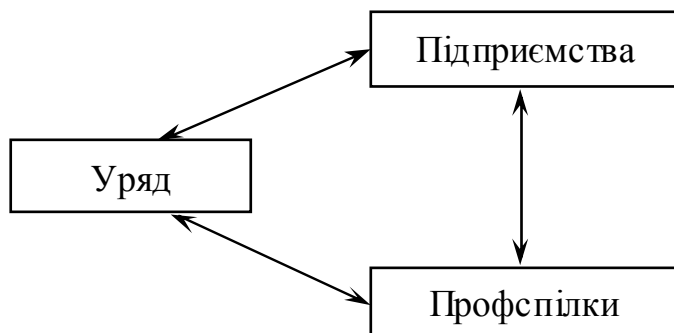


Рис. 1.17 – Принцип дії трипартизма

По-друге, посилюється процес суперництва між галузевими і регіональними, первинними і вторинними структурами. Послаблюють профспілки не тільки міжусобиці, але і окремі лідери профструктур. Загострюється з'ясування споконвічних у профспілках питань: хто потрібніше, старше, важливіше і доцільніше, кому належить пріоритет — професійним чи територіальним профоб'єднанням, при цьому забувається, що профспілковий організм — це те саме, що тканина: висмикни поздовжні чи поперечні нитки — розсипається все. В остаточному підсумку від марної суперечки зусилля послаблюються і вплив профспілок на трудову та соціальну ситуацію в країні скорочується щонайменше вдвічі.

По-третє, йде процес скорочення чи втрати матеріальної і фінансової бази, без чого профспілки не можуть мати ніякої сили і впливу. Аналізуючи історичний і світовий досвід профспілкового руху, сучасний стан профспілок України та інших країн СНД, фахівці дійшли висновку, що тенденція до об'єднання профспілок, їхня сила й авторитет прямо пропорційні ступеню об'єднання профспілкових коштів і насамперед профспілкових внесків. З цього погляду наші профспілки знаходяться на шляху власного руйнування.

Ігнорувати профспілки — значить мінувати соціальне поле і чекати суспільних вибухів. І та невикористаність профспілкової діяльності, що сьогодні спостерігається, говорить не про їхню кризу чи марність, а насамперед про ринкові структури, що не сформувалися, до яких повинні органічно ввійти профспілки.

Ну, а якщо сторони не домовилися, чи домовилися, але одна з них порушує домовленість? Тоді потрібний арбітр. Таким арбітром виступає уряд, його участь у соціальному партнерстві приводить до трипартизму (підприємці, профспілки, уряд).

Основним об'єктом регулювання в соціально-трудових відносинах були і

залишаються питання оплати праці. Але чи може бути, що домовившись про умови оплати праці при укладанні індивідуального договору (контракту) між роботодавцем і працівником, можна було б вважати урегульованими трудові відносини? Вітчизняна і світова практика свідчить, що цього недостатньо. Є ще цілий ряд інших, загальних питань для всіх членів колективу. Роботодавцю і працівникам через профспілку треба домовитися з приводу багатьох питань, що стосуються всіх працівників, і взаємні зобов'язання внести в колективний договір. Основні питання колективного договору викладені на рис. 1.18.

ОСНОВНІ ПИТАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ	Форма, система, розмір оплати праці, грошові винагороди, допомоги, компенсації, доплати
	Механізм регулювання оплати праці, виходячи з росту цін, рівня інфляції
	Зайнятість працівників
	Тривалість робочого часу і часу відпочинку, а також відпусток
	Заходи для поліпшення умов і охорони праці працівників
	Медичне і соціальне страхування
	Інтереси працівників при приватизації підприємств і відомчого житла
	Техніка безпеки й охорона здоров'я працівників на виробництві

Рис. 1.18 – Основні питання колективного договору

4.4. Держава в системі соціального партнерства

Отже, третьою стороною в системі партнерських відносин є держава. Держава здатна відігравати різні ролі в соціальному партнерстві: гаранта, контролера, арбітра і т.д. При цьому участь держави в соціальному партнерстві звичайно відбувається на національному чи галузевому рівнях. Розглянемо «типові» функції держави в соціальному партнерстві.

По-перше, держава виступає як гарант основних цивільних прав, що важливі для вільного здійснення прав працівників, профспілкових прав, прав підприємців і ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудова відносин. Тут держава виступає як організатор і координатор, що регулює соціально-трудова відносини. При цьому однією з найважливіших функцій держави є розробка правових основ і організаційних форм соціального партнерства, правил і механізму взаємодії сторін, встановлення обґрунтованих розмірів і порядку визначення мінімальних соціально-трудова стандартів

(мінімальної заробітної плати, соціальних пілґ і гарантій та ін.).

Державу можна розглядати як незалежний регулятор системи соціально-трудових відносин, тому що вона здатна встановлювати юридичні рамки, що захищають права профспілок і трудящих і фундаментальні організаційні й процедурні основи колективних переговорів; вирішення трудових конфліктів. При цьому ступінь впливу держави на соціально-трудові відносини багато в чому визначає характер і ефективність цих відносин.

Держава може брати участь у соціальному партнерстві як сторона на переговорах і в консультаціях у рамках тристоронніх соціально-трудових відносин з метою вироблення чи проведення в життя соціальної, економічної і промислової політики в країні. Тристоронні переговори приводять до тристоронніх угод, що визначають зобов'язання кожної із сторін. Тристоронні консультації на відміну від переговорів дають уряду можливість реалізовувати власні переваги при визначенні політики.

Однак ступінь втручання держави в тристоронній механізм консультацій дуже різний. У деяких випадках представники уряду активно беруть участь в обговореннях, а результати консультацій багато в чому схожі з угодами. В інших випадках уряд залишається в тіні і чекає від консультативних органів доповідей, що фактично являють собою підсумок двосторонніх контактів. При цьому держава іноді намагається вплинути на результати двосторонніх переговорів між роботодавцями і профспілками. Це найчастіше має місце в періоди економічних труднощів і стосується питань оплати праці, коли держава намагається випередити такі угоди між підприємцями і профспілками про зміни в заробітній платі, які вони вважають інфляційними і такими, що підривають конкурентоспроможність тих чи інших галузей економіки.

Щоб домогтися своїх цілей, держава може вдатися або до переконання, або до контролю. Найбільш строгі форми контролю полягають у законодавчому заморожуванні заробітної плати чи примусовому продовженні діючих колективних договорів, встановленні гранично припустимих надбавок та ін. Як приклад гнучкої форми впливу виступає встановлення орієнтирів для прийнятних надбавок до заробітної плати.

Переконання може виступати у вигляді умовлянь перших посадових осіб уряду з метою переконати сторони в необхідності враховувати на переговорах макроекономічні фактори. Уряд може також апелювати до суспільної думки, щоб підсилити громадський тиск на суб'єктів соціального партнерства. Умовляння з боку посадових осіб уряду в останні роки стало супроводжуватися погрозами вжиття законодавчих заходів у разі нездатності соціальних партнерів дійти згоди. Такі підштовхування підприємців і профспілок до переговорів, які держава вважає необхідними, стало в країнах Західної Європи частішим у порівнянні з минулим. У ряді країн, особливо в Східній Азії, втручання уряду в двосторонні переговори традиційно є елементом направляючої ролі держави в трудових відносинах.

Участь держави в трудових відносинах, як уже сказано, звичайно відбувається в рамках тристороннього процесу, але уряди і основні політичні партії можуть також почати двосторонні переговори з одним із соціальних

партнерів (як правило, з профспілками).

Запитання для контролю знань

1. Розкажіть про історію формування концепції соціального партнерства.
2. Дайте характеристику поняття “соціальне партнерство”.
3. Які напрямки охоплює соціальне партнерство?
4. Назвіть основні принципи відносин між соціальними партнерами за визначенням МОП.
5. Які цілі підприємницьких об’єднань?
6. Перелічіть основні соціальні інститути, що здійснюють захисні функції.
7. Розкрийте роль профспілкової організації із захисту прав і інтересів найманих працівників.
8. Розкажіть про основні принципи соціального партнерства.
9. Наведіть деякі положення із законодавства про соціальні гарантії працездатному населенню.
10. Назвіть основні питання колективного договору.

ТЕМА 5. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

- 5.1 Поняття і особливості ринку праці.
- 5.2 Формування пропозицій та попиту на ринку праці.
- 5.3 Сегментація ринку праці.
- 5.4 Інфраструктура ринку праці.

5.1. Поняття та основні компоненти ринку праці

Ринок праці — це система суспільних відносин, пов’язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем: це економічний простір — сфера працевлаштування, де взаємодіють покупці й продавці праці; це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію.

Слід підкреслити, що ринок праці не вичерпується відносинами з працевлаштування безробітних та заповнення вакансій, а охоплює всю сферу найманої праці. Це положення має не тільки теоретичне, але і важливе практичне значення, оскільки з нього випливає, що об’єктом політики ринку праці повинно бути широке коло трудових відносин і все економічно активне населення. Сюди відносяться проблеми оплати і умов праці, обсягу й інтенсивності виконуваної роботи, стабілізації і гарантій зайнятості, трудової мотивації, підготовки і перепідготовки робочої сили.

Головними складовими частинами ринку праці є сукупна пропозиція (П), що включає все економічно активне населення, і сукупний попит (С), що визначається загальною потребою економіки в найманій робочій силі. Вони

складають сукупний ринок праці, або ринок праці в широкому розумінні (ВП). Основна частина сукупного попиту та сукупної пропозиції задовольняється, що забезпечує працівників роботою, а робочі місця — працівниками і створює умови для функціонування економіки.

Менша частина сукупного ринку праці з причин природного, механічного та економічного руху робочої сили і робочих місць виявляється вільною і потребує задоволення попиту та пропозиції шляхом зведення шукачів роботи з вакантними робочими місцями. Ця частина сукупного ринку праці називається поточним ринком праці, або ринком праці у вузькому розумінні. Його обсяг визначається кількістю вакантних робочих місць і кількістю працівників, активно зайнятих пошуками роботи (рис. 1.19).

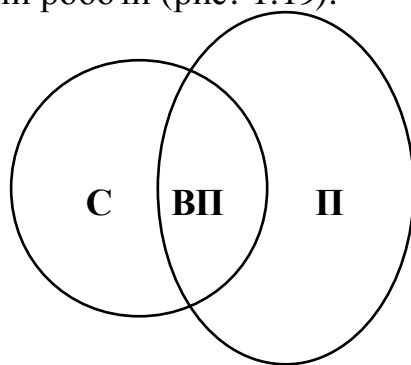


Рис.1.19 – Головні складові частини ринку

де:

С- сукупний попит на працю;

П – сукупна пропозиція праці;

ВП – вдоволений попит на працю.

Перетин множин сукупного попиту і сукупної пропозиції на ринку праці відповідає задоволеному попиту на сукупному ринку праці. Частини цих множин, що не перетинаються, складають поточний ринок праці.

Сукупна пропозиція включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати. Поточна пропозиція (ППі) на ринку праці складається з таких основних груп: безробітні, які активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівники, які намагаються змінити місце роботи; особи, котрі бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

Сукупний попит визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни. Сукупний попит охоплює всю сферу суспільної праці і включає як укомплектовані працівниками, так і вільні (вакантні) робочі місця. Слід розрізняти ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і сукупний попит, що включає також зайняті неефективні робочі місця. Різниця між сукупним і ефективним попитом являє собою надлишкову зайнятість, складовою частиною якої є приховане безробіття. Поточний попит (ПП) визначається потребою на працівників для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності,

сумісництва або для виконання разових робіт.

Основна функція поточного ринку праці полягає у перерозподілі праці через сферу обігу між галузями, сферами виробництва і підприємствами, заповненні вакансій і забезпеченні роботою людей. Ця функція має важливе значення як для відтворення валового внутрішнього продукту, так і для підтримання сприятливого соціального клімату в суспільстві. Однак це можливо лише в тому випадку, коли обсяги попиту і пропозиції збігаються, а узгодження потребує тільки їхня структура. Це означає, що в економіці існує структурне й фрикційне безробіття, яке швидко долається перепідготовкою та просторовим переміщенням робочої сили (робочих місць). Далеко складніша ситуація виникає тоді, коли за своїм обсягом сукупна (а відповідно, і поточна) пропозиція праці значно перевищує сукупний (і поточний) попит. Практично завжди це відбувається під час економічних криз, коли, з одного боку, згортання виробництва викликає різке скорочення попиту на працю, а з іншого - падіння рівня життя населення спричиняє суттєве зростання пропозиції праці. Безробіття, що виникає внаслідок таких диспропорцій, називається циклічним і його подолання можливе лише за умови пожвавлення економічного життя.

Співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці — це його кон'юнктура. Вона обумовлена багатьма чинниками, серед яких основними є загальний стан економіки; галузева структура народного господарства; рівень науково-технічного розвитку країни; рівень життя населення; загальна міра розвитку ринкових відносин (багатоукладність економіки, розвиненість ринків житла, послуг, цінних паперів тощо); стан соціальної і виробничої інфраструктури та ін.

Залежно від співвідношення попиту та пропозиції розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці:

1) трудодефіцитна — якщо попит перевищує пропозицію. Це було характерним для нашої країни в останні роки радянської влади;

2) трудонадлишкова — якщо пропозиція перевищує попит, що характерно для сучасної української (і не тільки української) економіки;

3) рівноважна, коли попит відповідає пропозиції, що в принципі є теоретичним ідеалом, до якого треба прямувати, але якого неможливо досягти.

Ринок праці як органічна складова ринкової економіки в своєму розвитку залежить від наявності й розвиненості всіх інших її елементів (включаючи ринки капіталу, житла тощо), що визначають міру свободи руху робочих місць (тобто їх створення і ліквідації) та перерозподілу працівників між сферами зайнятості, галузями господарства і територіями.

Праця є унікальним товаром і має багато таких характеристик, які вирізняють її зі світу звичайних товарів чи послуг. Внаслідок цього ринку праці притаманні важливі особливості, що впливають на його функціонування і на методологію його аналізу:

1. На звичайному ринку купівля товару означає перехід права власності на нього від продавця до покупця. Купівля праці роботодавцем означає, що він набуває права певний час використовувати працю вільної людини і стає власником результатів праці, оскільки остання проявляється лише в

результатах.

2. На ринку матеріальної продукції контакти між продавцями і покупцями короткі й знеособлені. Угоди ж, що укладаються на ринку праці, означають початок тривалих взаємовідносин роботодавця і найманого працівника. Оскільки праця невіддільна від працівника, її використання передбачає тривале взаємне спілкування. Людина виходить на ринок праці не тільки як носій робочої сили, але в усій повноті своєї особи. На відміну від інших факторів виробництва людина може сама контролювати і змінювати якість своєї праці, виявляти більшу чи меншу прихильність до підприємства роботодавця. У зв'язку з цим ринок праці існує не тільки в сфері обігу, поза підприємствами, а значною мірою і на підприємствах.

3. Своєрідність відносин, що виникають на ринку праці, викликає необхідність чіткої і детальної регламентації різних аспектів діяльності його агентів. Тому цей ринок дуже насичений різноманітними інституціональними структурами особливого роду. До них передусім належать:

- система трудового законодавства, що регламентує умови найму, використання, оплати праці, звільнення працівників;
- державна служба зайнятості;
- профспілки різного рівня як представники інтересів найманих працівників і спілки роботодавців, як виразники їхніх інтересів;
- державні програми в галузі праці й зайнятості.

4. На ринку праці важливішими, ніж на інших ринках, є негрошові аспекти угоди. До них передусім належать зміст і умови праці, гарантії зайнятості, перспективи професійного розвитку і службового просування, мікроклімат в колективі, територіальне місцезнаходження підприємства та ін. Дуже часто на ринку праці негрошові аспекти угоди стають важливішими, ніж розмір заробітків. Якщо є можливість вибору, сучасний працівник все частіше відмовляється від нецікавої, безперспективної, а тим більше шкідливої роботи, навіть за умови її вищої оплати.

5. Угоди, що укладаються на ринку праці, відрізняються від угод на інших ринках величезною різноманітністю. Кожен працівник по-своєму унікальний, якщо навіть формальні ознаки якості робочої сили (професія, спеціальність, кваліфікація, стаж тощо) однакові, на відміну від інших товарів, вироблених за одним стандартом. Кожне робоче місце теж якоюсь мірою відрізняється від інших і має особливі вимоги до працівників. Більше за те, найчастіше унікальність робочого місця і особливо працівника розпізнається не в момент укладання угоди, а вже пізніше, в процесі праці. Тому угоду на ринку праці слід розглядати швидше не як короткий акт, а як тривалий процес.

5.2.Формування пропозицій та попиту на ринку праці

Основні напрями підвищення зайнятості та зменшення безробіття (у тому числі скритого) шляхом впливу на попит та пропозицію робочої сили схематично показані на рис. 1.20. Реалізація кожного напрямку заходу потребує створення відповідних економічних механізмів на рівні підприємства, міста і регіону.



Рис. 1.20 – Напрямки формування попиту на робочу силу

Формування попиту на робочу силу підпорядковане потребам та інтересам роботодавця, що керується головним мотивом – забезпечити конкурентоспроможність його підприємства для отримання доходів.

Перший і основний напрямок політики формування попиту на робочу силу – збереження і модернізація робочих місць, створення нових і ліквідація зайвих або неефективних. Ці заходи здійснюються на діючих підприємствах за підтримкою місцевих і регіональних органів влади, які сприяють залученню необхідних коштів у першу чергу в сфері виробництва товарів та послуг.

Другий напрямок – створення робочих місць на підставі розвитку підприємництва. Особливо ефективні в цьому плані малі підприємства: у практиці США завдяки їм створюється вісім із десяти нових робочих місць (при цьому в цей рахунок входить певна частка короткострокових робочих місць). Поряд із створенням нових підприємств сприятливий вплив на розширення попиту на робочу силу може здійснити і розвиток внутрішнього підприємництва на діючих великих підприємствах у процесі їх приватизації і переході структурних підрозділів у самостійні підприємства, які, окрім їх економічного зв'язку із своїми хазяїнами і спонсорами, розширюють масштаби своєї діяльності за рахунок зовнішніх замовлень.

Третій напрямок – організація оплачуваних загальних робіт. Це поняття прийшло із закордонної практики, воно означає представлення безробітним тимчасової праці, пов'язаної з будівництвом, ремонтом, прибиранням, обслуговуванням на об'єктах місцевих органів влади. Масштаби суспільних робіт і їх конкретні види визначаються ситуацією на місцевому ринку праці і складом осіб, яким потрібні такі роботи. Разом з цим цей напрямок може бути ефективним і привабливим для людини при наявності дійсного, а не штучного попиту на робочу силу для виконання той чи іншої діяльності, оскільки робочі місця створюються не тільки для того, щоб зайняти працездатне населення, але і для забезпечення потреб суспільства в необхідних об'єктах, роботах і

послугах. Сфера застосування розглядуваного напрямку може бути розширена за рахунок її розповсюдження на підприємства (про це свідчить досвід Німеччини). У цьому разі підприємство визначає коло робіт, що не входять у його прямі обов'язки, створюючи для їх виконання робочі місця із залученням безробітних і оплатою їх праці за кошти підприємства і фонду зайнятості.

Четвертий напрямок – створення робочих місць для осіб з обмеженою можливістю використання трудового потенціалу. Незважаючи на соціальну направленість, і в цьому випадку зберігається первісне значення попиту на робочу силу з тією відзнакою, що зміст і характер праці при виконанні замовлень на ті чи інші види продукції або послуг повинні в повній мірі враховувати індивідуальні обмеження фізичних можливостей людині, в той же час сприяти його трудовій реабілітації. З цією метою повинна здійснюватись політика підтримки підприємств, які створюють ці робочі місця як з власної ініціативи, так і в порядку квотування шляхом вивільнення їх від податку на прибуток від реалізації відповідної частки продукції.

Формування пропозиції робочої сили відображає потребу і інтереси робітника, який керується головним мотивом – отримати підходящу роботу за змістом, умовам праці й оплатою.

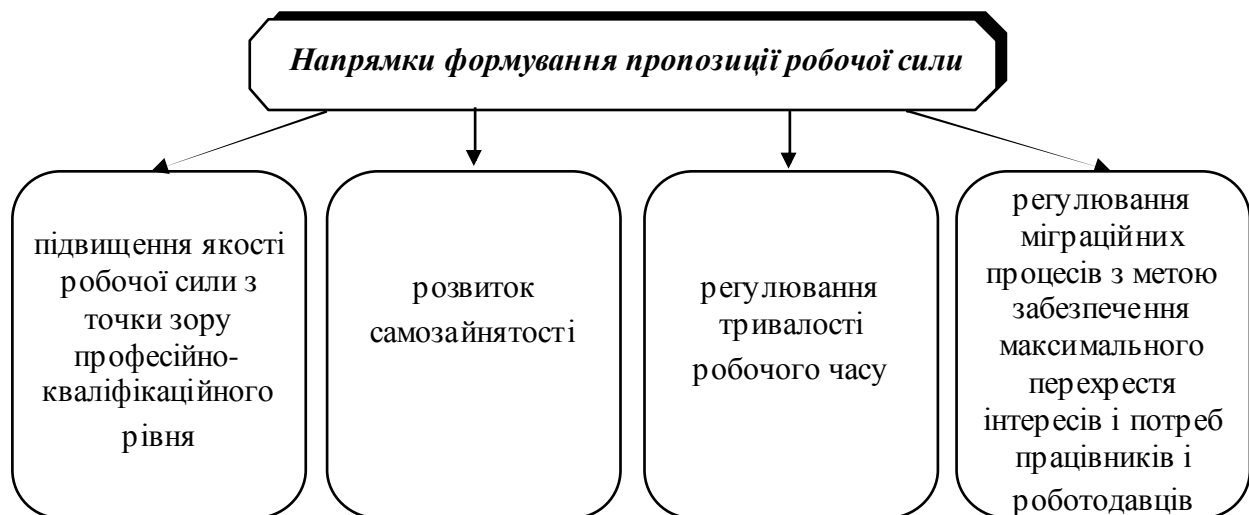


Рис. 1.21 – Напрямки політики формування пропозиції робочої сили

Перший і основний напрямок політики формування пропозиції робочої сили – підвищення її якості з точки зору професійно-кваліфікаційного рівня, розвитку, удосконалення і використання індивідуальних здібностей шляхом використання методів, розглянутих вище у зв'язку з проблемою формування власного складу персоналу. Особливу увагу треба приділяти підготовці й підвищенню кваліфікації підприємців, менеджерів, спеціалістів з маркетингу та інших робітників ринкової інфраструктури.

Другий напрямок – розвиток самозайнятості. Основні можливості у цьому напрямку пов'язані з особистою трудовою діяльністю з виготовлення різних видів товарів і здійснення послуг, що здійснюється самим робітником за

власним бажанням. В цьому відношенні самозайнятість може виглядати як індивідуальна форма підприємництва, при якій підприємець і робітник виступають як одна особа, схрещуючи функції попиту і пропозиції. З цього приводу заходи підтримки самозайнятості принципово ті ж самі, що й для підтримки підприємництва – пільгове оподаткування і надання кредиту на вигідних умовах для придбання необхідних засобів виробництва.

Третій напрямок – регулювання тривалості робочого часу. Тенденція зменшення тривалості робочого часу свідчить про те, що політика, призвівши до зменшення зайнятості працею, не обов'язково повинна розглядуватися як неприйнятна. Разом з тим політика зменшення робочого часу і збільшення вільного не повинна заважати розвитку протилежної тенденції – “подвійної зайнятості”, що фактично означає сумісництво, передбачаючи можливість пропозиції робочої сили робітником будь-якому підприємству зверх його основної зайнятості на цьому чи іншому підприємстві (вільний від основної роботи час) з метою отримання додаткового заробітку.

Четвертий напрямок – регулювання міграційних процесів з метою забезпечення максимального перехрещення інтересів і потреб працівників і роботодавців. Зв'язана з цими процесами мобільність робочої сили враховує здібності й готовність робітників до зміни трудової діяльності у зв'язку із змінами у виробленій продукції, технології і організації на підприємстві, а також з їх професійно-кваліфікаційним ростом, що відображає політику стимулювання таких змін на внутрішньому ринку праці. Узгодження цієї політики з політикою на місцевому ринку праці забезпечує можливість регулювання мобільності робочої сили в масштабах району, села, міста, області, коли зміна міста праці не потребує зміни місця проживання. Регулювання міграційних процесів з боку місцевих і регіональних органів влади і керування здійснюється сумісно із службами зайнятості у всіх випадках, коли зміна місця праці обумовлена наданням місця проживання.

Реалізація розглянутих вище напрямів політики попиту та пропозиції робочої сили – кожного окремо і спільно (рис.1.22) – може мати ефект при додержанні двох важливих умов: сегментація ринку праці і забезпечення їх взаємодії з ринками інших ресурсів.

5.3. Сегментація ринку праці

Тільки в дуже узагальненому умовному уявленні ринок праці можна розглядати як єдиний економічний простір з вільною грою ринкових сил і досконалою конкуренцією. Насправді ж розмаїття пропонованих трудових послуг і робочих місць породжує сегментацію ринку праці. Фактично в економіці діє система багатьох більш або менш автономних взаємозв'язаних ринків праці.

Кожен різновид праці, професія, спеціальність, кожна особлива категорія працівників (наприклад, підлітки, студенти, пенсіонери, інваліди) мають свій певною мірою відокремлений від інших ринок праці. Для найвище кваліфікованих, рідкісних спеціалістів ринок праці може мати національні й навіть міжнародні масштаби. Більшість же працівників конкурують між собою

на місцевих ринках. Існують чітко структуровані й ледь оформлені ринки праці. Перші передбачають укладання трудового контракту відповідно до діючого законодавства, що регулює умови праці та її оплати та інші аспекти трудових відносин. Ринки з нерозвиненою інституційною інфраструктурою характерні для країн з перехідною економікою і країн, що розвиваються. У більшості таких країн крім відкритих формальних ринків праці існують також тіньові неформальні ринки.

Отже, сегментація ринку праці — не поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі й замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами. Дослідження сегментованості ринку праці привело до виникнення теорії двоїстості ринку праці, згідно з якою він поділяється на дві частини: первинний і вторинний.

Первинний ринок праці - це та його частина, яка об'єднує "престижні" роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості й надійністю положення працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації і здатності до навчання працівників.

Вторинний ринок праці — це та його частина, яка об'єднує "непрестижні" роботи і характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудові технології тощо.

Характерні для обох частин ринку праці риси взаємовизначають і взаємопосилюють одна одну. Високий рівень оплати праці стимулює підвищення ефективності управління і продуктивності для компенсації витрат на заробітну плату. Збільшення продуктивності, як правило, пов'язане із застосуванням нових наукоємних технологій і автоматизацією виробництва. Це вимагає підвищення кваліфікації робочої сили і створює умови для професійного зростання. Вкладаючи кошти у розвиток персоналу, роботодавці мають стимул покращувати умови праці, щоб одержати більшу віддачу від інвестицій в людський капітал. Таким чином, на первинному ринку праці діють самопосилюючі прогресивні процеси. Якщо ми говоримо про переваги ринку праці порівняно з планово-адміністративним регулюванням трудових відносин, то очевидно, що всі ці переваги стосуються саме цієї частини ринку. До речі, і безробіття на цьому ринку швидше має добровільний характер і пов'язане з очікуванням роботи, яка б задовольняла потреби людини, а не просто давала певний заробіток.

Риси вторинного ринку праці також взаємозв'язані і взаємопосилюючі. Низький рівень заробітної плати (а часто і необов'язковість її виплати) не стимулює роботодавців застосовувати прогресивні технології і обладнання. Застарілі технології не потребують підвищення кваліфікації. Високий рівень реального безробіття забезпечує роботодавцеві швидке заповнення вакансій без особливого піклування про персонал. Оскільки працівники не цінують таку роботу, а роботодавці — працівників, зростає плинність робочої сили, що ще дужче посилює всі названі тенденції.

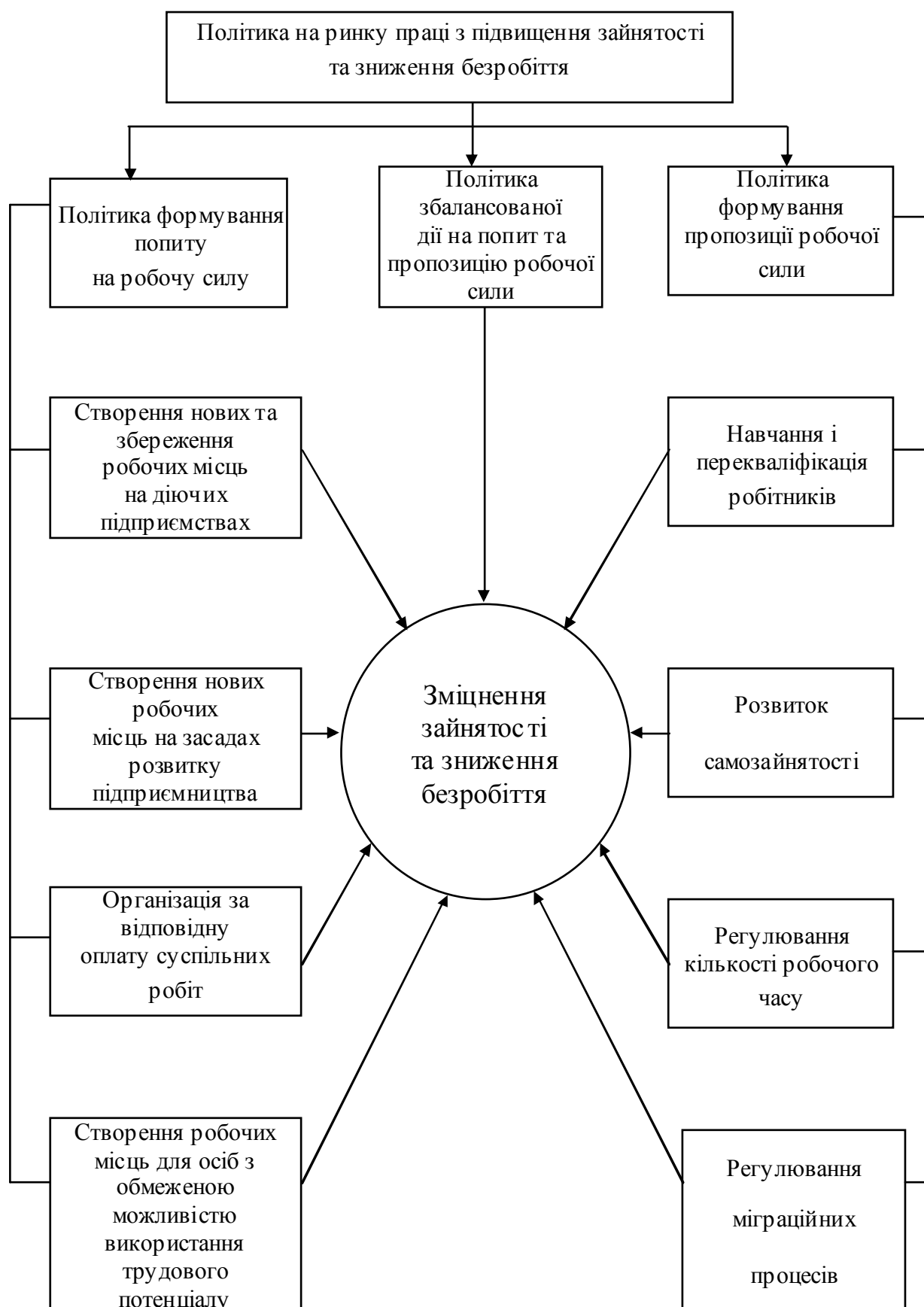


Рис. 1.22 – Політика на ринку праці з підвищення зайнятості та зниження безробіття

5.4. Інфраструктура ринку праці

Інфраструктура ринку праці включає державні й недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативне-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Основною функцією інфраструктури ринку праці є регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудова конфліктів. У країнах з розвинутою ринковою економікою провідною силою регулювання ринку праці є колективно-договірна система. Безсумнівною перевагою колективно-договірного регулювання ринку праці є гнучкість прийняття взаємовигідних рішень, яку не можна порівняти ні з законодавчими, ні з адміністративними методами. Умови колективного договору набирають форму угоди між роботодавцями й працівниками, яка зобов'язує обидві сторони діяти відповідно до цих умов, не вдаючись до крайніх заходів — страйків чи масових звільнень, що забезпечує економічну та соціальну стабільність.

Цивілізований ринок праці, окрім взаємодії роботодавців і найманих працівників, передбачає також наявність інституційних структур захисту колективних інтересів обох сторін (наприклад, профспілок, спілок підприємців, об'єднань працівників з обмеженою конкурентоспроможністю тощо) і державного посередництва в питаннях соціального партнерства. Участь спеціальних державних органів у відносинах суб'єктів ринку праці покликана забезпечувати паритетність відносин, організовувати і регулювати політику зайнятості за допомогою економічних інструментів та правових норм.

До функцій інфраструктури ринку праці відноситься також посередництво між працівником і роботодавцем, сприяння їх контактам та взаємодії, допомога в доборі й відборі працівників та виборі місця роботи, в укладанні трудового контракту тощо. Основну частку цієї роботи виконують недержавні підприємства, попит на послуги яких зростає пропорційно розвитку та диференціації ринку праці.

Відповідно до цих та інших функцій в інфраструктурі ринку праці можна виділити такі елементи:

- комплекс регулювання та гарантування зайнятості: закони та нормативні акти, що гарантують громадянські права в сфері трудової зайнятості;
- комплекс регулювання заробітної плати, (угоди, договори, арбітраж тощо);
- комплекс регулювання компенсацій у зв'язку із втратою або зміною роботи, а також при перепідготовці (закони й нормативні акти, що регулюють компенсації при звільненні з роботи, допомогу з безробіття, допомогу на утриманців безробітного, підйомні при переїзді на нове місце роботи, стипендію при перенавчанні тощо);
- пенсійна система, оскільки вона має значний вплив на економічну активність працівників передпенсійного віку, на кількість економічно активного населення за рахунок працездатних людей пенсійного віку, які можуть або займатися найманою працею, або ні, залежно від розміру пенсії тощо;
- комплекс регулювання умов праці (закони та нормативні акти, що

регулюють використання праці різних категорій працівників взагалі (наприклад, неповнолітніх, вагітних жінок, інвалідів), зокрема у несприятливих для здоров'я умовах;

- служби зайнятості та працевлаштування. Сюди передусім відноситься державна служба зайнятості, а також численні недержавні посередники між роботодавцями та працівниками на ринку праці (біржі праці, агенції по добору персоналу, агенції з працевлаштування, організації, що надають послуги з профорієнтації, консалтингу персоналу, лізингу персоналу тощо);

- система професійної підготовки та перенавчання ;

- об'єднання працівників як виразники їхніх інтересів (передусім профспілки);

- об'єднання роботодавців як виразники їхніх інтересів;

- кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди сприяння зайнятості.

Таким чином, багатофункціональна і високоефективна інфраструктура - невід'ємна характеристика цивілізованого ринку праці, показник його розвиненості й критерій дієвості. На жаль, слід зазначити, що в Україні така інфраструктура в повному розумінні поки що не створена.

Запитання для контролю знань

1. Як Ви розумієте поняття „ринок праці”? Що продається і купується на ринку праці?

2. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.

3. Чому ринок праці відрізняється від інших ринків? Які ці відмінності?

4. Яка залежність величини пропозиції праці від розміру її оплати? Чим вона пояснюється?

5. Що таке сегментація ринку праці? Чим відрізняються первинний та вторинний ринки праці?

ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

6.1. Соціально-економічна сутність і види зайнятості.

6.2. Соціально-трудові відносини зайнятості.

6.3. Проблеми зайнятості в Україні.

6.4. Безробіття, його показники і види. Допомоги по безробіттю.

6.5. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.

6.1 Соціально-економічна сутність і види зайнятості

Важливіший аспект соціально-економічного життя людини розкриває термін "зайнятість", пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці. Водночас трудова зайнятість населення країни забезпечує виробництво валового національного продукту, а отже — економічну основу життя суспільства. Разом з тим зайнятість має і соціальний характер: вона відображає потреби людей не лише в заробітках, але і у самореалізації через суспільне корисну діяльність.

Найважливішу роль у соціально-економічному житті суспільства грає поняття зайнятість, яке далеко не вичерпується проблемами безробіття, а включає також такі аспекти, як раціональне використання праці; забезпечення

гідного рівня життя працюючого населення; задоволення потреб народного господарства у робочій силі із врахуванням її кількості та якості; задоволення професійних потреб працівників, включаючи потреби у професійній освіті та підтриманні кваліфікації; соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо.

Зайнятість — це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід).

Згідно з Законом України "Про зайнятість населення" відносини зайнятості в Україні ґрунтуються на таких принципах:

- виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями до праці, заборона обов'язкової, примусової праці (крім випадків, спеціально встановлених законодавством). Цей принцип передбачає право людини працювати чи не працювати, а якщо працювати — то там і стільки, де і скільки це їй потрібно. Сфера найманої праці стає однією з рівноправних сфер суспільно корисної діяльності (як, наприклад, навчання, виховання дітей, ведення домашнього господарства, зміцнення здоров'я, громадська і благодійницька діяльність, спорт та інші незаборонені види діяльності);

- створення державою умов для реалізації права громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні і матеріальну підтримку в разі втрати роботи у відповідності з Конституцією України.

Основні принципи державної політики в галузі сприяння зайнятості закріплює Закон України "Про зайнятість населення"

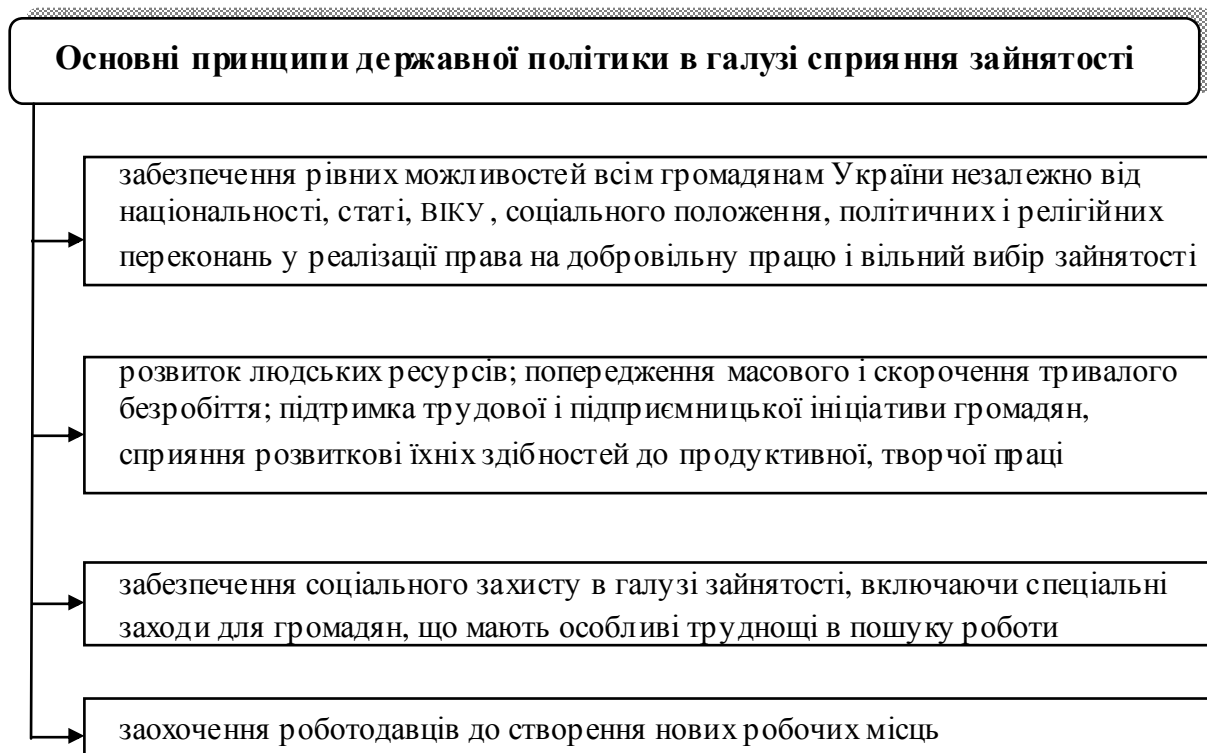


Рис. 1.23 – Основні принципи державної політики в галузі сприяння зайнятості

Повна зайнятість в ринковій економіці, з урахуванням принципу добровільності праці означає, не максимально можливе залучення до роботи

працездатного населення, як це було в радянські часи, а достатність робочих місць для всіх добровільно бажаних працювати. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення у трудовій сфері. Разом з тим вона є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Однак сама собою повна зайнятість ще не означає найраціональніше, найдоцільніше використання ресурсів для праці.

Раціональність зайнятості визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття:

- суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці;
- кількісною і якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Повну зайнятість, що в той же час відповідає вимогам раціональності, називають продуктивною або ефективною зайнятістю. Підкреслюємо, що ці поняття за змістом набагато ширші й об'ємніші понять продуктивності та ефективності праці.

Таким чином, ефективна і вільно обрана зайнятість відображає стан кількісної і якісної збалансованості між потребою населення в роботі і робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому. Зрозуміло, що в зв'язку з постійним розвитком потреб людини і суспільства, з науково-технічним прогресом зростають кількісні та якісні параметри ідеалу ефективної зайнятості, в результаті чого його постійно треба прагнути, але неможливо досягти.

В економічній теорії і практиці розроблена система показників, яка відображає рівень ефективності зайнятості. Ця система включає такі групи показників:

1. Пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності. Вони показують, на якому рівні продуктивності задовольняється потреба населення в робочих місцях і якими шляхами досягається повна зайнятість. Чим вища продуктивність праці, тим більше передумов для високих доходів працівників, для вдосконалення сфери праці, підвищення якості трудового життя і а ін. Відповідно громадяни можуть мати більше вільного часу без зниження рівня життя. Тому повна зайнятість зі зростанням продуктивності праці досягається при зменшенні рівня участі працездатного населення в суспільному виробництві.

2. Рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві відображає, з одного боку, потребу громадян у оплачуваній роботі, а з іншого - потребу суспільного господарства у працівниках. Кількісно він визначається відношенням кількості населення, зайнятого професійною працею що приносить доход, до загальної кількості працездатного населення. В будь-якому випадку високий рівень зайнятості означає її низьку ефективність, оскільки не забезпечує достатнього рівня продуктивності праці й достойного рівня її

оплати.

3. Структура розподілу працівників за галузями народного господарства, що по суті являє собою пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять. Сучасна галузева структура зайнятих в Україні відображає низьку ефективність зайнятості й потребує докорінних змін у відповідності із загальносвітовими тенденціями, для яких характерні високі темпи зростання чисельності й частки працюючих в галузях сфери послуг та науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт. На жаль, в наш час для економіки України характерні прямо протилежні тенденції, що можуть назавжди відкинути країну з групи науково розвинених держав.

4. Професійно-кваліфікаційна структура працюючих показує розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і відображає міру збалансованості підготовки кадрів з потребою економіки у кваліфікованих працівниках. Сучасна професійно-кваліфікаційна структура працюючого населення України явно неефективна і значно відрізняється від аналогічної структури в країнах з високорозвинутою економікою. Серед зайнятих висока частка працівників фізичної праці, низькокваліфікованих робітників, надзвичайно мала частка технічних виконавців тощо. Це свідчить про збереження в нашій економіці застарілих технологій. Значно погіршує показники професійно-кваліфікаційної структури інтенсивна еміграція з України висококваліфікованих робітників, спеціалістів, науковців. Проблеми набуття якісної професійної (особливо вищої) освіти, що загострилися останнім часом, також призводять до погіршення цих показників. Вирішення цих проблем потребує особливої уваги держави.

Наведена система показників дозволяє на макрорівні оцінити зайнятість з позицій її ефективності. Такі оцінки важливі не лише для виявлення проблем, але і для визначення нових тенденцій у зайнятості населення. Сам зміст цих показників свідчить, що зайнятість має не лише економічне, а і велике соціальне значення, в зв'язку з чим вона стає важливим елементом соціально-економічної політики держави.

6.2 Соціально-трудові відносини зайнятості

Зайнятість населення України забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

Державна політика України щодо зайнятості населення базується на таких принципах:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямами економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;
- співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Політика зайнятості (рис.1.24) на макрорівні є визначальною щодо інших рівнів і тому повинна мати комплексний характер і спрямовуватися на досягнення поставлених перспективних цілей в цій сфері: забезпечення повної і раціональної зайнятості як необхідної передумови реалізації права громадян на працю та досягнення високого рівня життя населення.



Рис. 1.24 – Рівні політики зайнятості

Найближчою тактичною ціллю політики зайнятості має бути збалансування попиту і пропозиції праці. Це можливо лише при комплексному підході, що включає, з одного боку, стимулювання підвищення попиту на працю (покращення в цілому умов підприємницької діяльності, розвиток малого підприємництва та самозайнятості, створення додаткових робочих місць на державних підприємствах, стимулювання розширення попиту на працю на недержавних підприємствах тощо), а з іншого боку - сприяння зменшенню пропозиції праці, подолання характерної нині для України надзайнятості (вдосконалення програм соціальної допомоги матерям, студентам, пенсіонерам, продовження термінів навчання та збільшення кількості тих, хто стаціонарно навчається тощо).

Важливою проблемою формування нового якісного стану зайнятості є трудова мотивація. Слід враховувати, що ринкові відносини створюють лише

передумови, але не гарантують нове відношення до праці й досягнення її високих результатів. Світовий досвід підтверджує, що далеко не всяка ринкова економіка забезпечує високий рівень соціальної і економічної ефективності. В Україні в умовах глибокої і затяжної кризи на перше місце за силою впливу на трудову мотивацію виходить соціальне самопочуття громадян, під яким мається на увазі навіть не реальне покращання життя, а впевненість у правильності обраних шляхів реформування суспільства і соціальному захисті з боку держави. Соціальний захист нерідко зводиться лише до підтримки обездолених людей, але справжній його зміст полягає в забезпеченні випереджувальних заходів по недопущенню зубожіння, безробіття, втрати здоров'я населенням.

В цілому слід сказати, що система соціального захисту громадян у трудовій сфері в Україні лише починає формуватися. Її основи закладені Конституцією України, Законом України "Про зайнятість населення" та деякими іншими законодавчими актами, але попереду важлива робота по розробці та реалізації конкретних програм комплексної системи соціальної підтримки і захисту працівників.

6.3 Проблеми зайнятості в Україні

Проблеми зайнятості, безробіття і доходів є визначальними в галузі соціально-трудових відносин. Хоча корені багатьох з цих проблем зароджувалися ще в радянські часи, однак в усій своїй згубній силі вони розкрилися в процесі переходу України до ринкової системи і демократичного суспільства.

Основна проблема ринку праці України — скорочення попиту на працю, частіше приводить до прихованого безробіття в офіційному секторі ринку праці, зайнятості в неформальному та нетоварному секторах, посилення зовнішньої трудової міграції, ніж до відкритого безробіття, зареєстрованого закладами з питань працевлаштування. Обстеження робочої сили, що періодично проводяться в Україні починаючи з 1995 ., виявляють набагато вищий рівень безробіття порівняно з даними державної служби зайнятості

За даними першого обстеження (жовтень 1995 р.) загальна чисельність осіб, які були безробітними за визначенням МОП сягала 1,44 млн. осіб, тобто в 11 разів більше, ніж чисельність, офіційно зареєстрованих на той час безробітних. Друге обстеження (жовтень 1996 р.) зафіксувало подальше зростання безробіття — майже 2 млн. осіб, або 7,6% економічно активного населення, третє обстеження (жовтень 1997 р.) — 2.3 млн. осіб, або 8,9%, четверте — майже 3 млн. осіб, або 11,3%. Оскільки показники падіння рівня виробництва набагато випереджають показники скорочення зайнятості, слід очікувати подальшого зростання рівня безробіття передусім за рахунок перетворення прихованого безробіття у відкрите.

У зв'язку із змінами в галузевій структурі зайнятості загострилися регіональні проблеми зайнятості. Регіональна диференціація гостроти безробіття вже з 1991 р. була дуже значною (найвищий і найнижчий рівні безробіття за регіонами відрізнялися в 10 разів), менша, але суттєва різниця

зберігається нині. Цікава диференціація регіонів країни за складом безробітних. Спочатку основну масу безробітних в Україні складали жінки, особи з вищою і середньою спеціальною освітою, працівники передпенсійного віку. Але в міру зростання безробіття збільшується серед безробітних частка чоловіків, молоді, осіб з низьким рівнем освіти. Таким чином, за складом безробітних можна оцінити міру загострення безробіття у регіоні: там, де переважають жінки, люди похилого віку і особи з високим рівнем освіти, безробіття знаходиться на початкових стадіях, рівень безробіття невисокий, але зростає воно швидко. В тих регіонах, де серед безробітних висока частка чоловіків, молоді й осіб з низьким рівнем освіти, проблеми безробіття дуже гострі, рівень його високий, але зростає воно, як правило, повільніше, ніж в середньому по країні.

В Україні найбільш загострилися проблеми безробіття в регіонах двох типів: по-перше, західні області з високим природним приростом населення. Тут на ринок праці постійно виходить велика кількість молоді, а кількість робочих місць не лише не збільшується, а і скорочується. В результаті тут найвища частка трудової (в тому числі зовнішньої) міграції населення. Слід зазначити, що ці проблеми в західних регіонах існували і в минулому, але нині вони все більше загострюються. По-друге, особливі проблеми зайнятості переживають так звані депресивні регіони, тобто ті, в яких переважають найбільш кризові галузі (військово-промисловий комплекс тощо).

Важливим для України є також питання сільського безробіття. На початку економічних перетворень сільська місцевість вважалася дуже працедефіцитною, здатною забезпечити роботою значну кількість безробітних міських жителів. Ці прогнози не виправдалися. Падіння рівня споживання і експорту сільськогосподарської продукції вкрай загострили проблеми її збуту, і в результаті за рівнем доходів і можливістю продуктивної зайнятості сільські жителі опинилися ще в складнішому становищі, ніж городяни. Починаючи з 1994 р. рівень безробіття серед сільського населення перевищує аналогічний показник для міського населення. Величезна напруга на сільському ринку праці, оскільки вільних робочих місць тут практично немає як таких. Найвищий рівень сільського безробіття спостерігається в регіонах з високим природним приростом населення.

Приховане безробіття. В останні роки однією з найважливіших проблем зайнятості в Україні стало приховане безробіття. Основна причина цього явища — спад виробництва і неадекватне йому скорочення зайнятості. Кількісно приховане безробіття означає чисельність працівників, які стали непотрібними у зв'язку із спадом виробництва або структурними змінами в ньому, але продовжують формально вважатися зайнятими, і які або при покращанні економічної кон'юнктури будуть (готові) працювати ефективно, або повинні бути вивільнені. Економічна можливість значного поширення прихованого безробіття спричинена неконтрольованим падінням реальної заробітної плати працівників.

Приховане безробіття існує в таких формах:

- надлишкова чисельність працівників, які одержують повну заробітну плату. Фактично ці люди не почувають себе безробітними, але від звільнення їх

робота підприємництва не погіршиться, а от утримання їх є важким тягарем для економіки підприємства, веде до подорожчання продукції, в кінцевому підсумку до розкручування інфляційної спіралі;

- утримання на підприємстві осіб, що працюють на умовах неповного робочого часу, отримують відповідну неповну зарплату, бажають працювати повний час, але з причини скорочення виробництва не мають такої можливості. Зазначимо, що ця форма прихованого безробіття називається частковим безробіттям, якщо працівник бажає працювати на умовах повної зайнятості. Якщо ж працівника влаштовує така форма роботи, то це є не безробіттям, а добровільною неповною зайнятістю, що є рівноправною формою задоволення трудових потреб громадян;

- оформлення певній частині працівників відпусток без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. Ця форма прихованого безробіття найчастіше спричиняє вторинну зайнятість працівників, оскільки вони на невизначений час залишаються з мінімальною або без заробітної плати;

- наявність цілоденних і внутрішньозмінних простоїв з організаційно-технічних причин (порушення договірних зв'язків, відсутність електроенергії тощо).

Оскільки часткове безробіття в Україні офіційно не визнане, утримувати значну кількість прихованих безробітних підприємствам простіше, ніж провести офіційне скорочення персоналу, при якому треба виплатити всі борги із заробітної плати та значні компенсаційні виплати. З боку держави теж немає рішучості у створенні умов, за яких підприємствам було б не вигідно утримувати таку кількість зайвих працівників, оскільки перетворення прихованого безробіття на відкрите турбує політиків більшою вірогідністю соціальних потрясінь. Тому приховане безробіття (включаючи часткове) в Україні, за різними оцінками, сягає 20-35% зайнятого населення, а наслідком цього є низький рівень життя та неефективне господарювання. Впродовж 1998 р. за даними офіційної статистики в Україні майже кожен шостий працівник працював у режимі скороченого робочого часу, а у відпустках з ініціативи адміністрації без збереження заробітної плати побували в середньому 22% загальної чисельності працівників. В деяких галузях промисловості ці показники ще більші (в легкій - 70, автомобільній - 68, лісовій та деревообробній – 57%) .

Слід зазначити, що з розвитком ринкових відносин, посиленням жорсткості фінансово-кредитної політики держави, розгортанням конкуренції приховане безробіття буде скорочуватися, і цей процес уже почався. Завдання полягає в тому, щоб воно скорочувалося на користь ефективної зайнятості працівників, а не лише перетворенням прихованого безробіття у відкрите.

Неформальна і нетоварна зайнятість. Значне поширення в Україні "тіньової економіки" призводить до поділу ринку праці на формальний та неформальний. До першого, формального ринку праці, належать офіційно діючі переважно великі та середні підприємства, де здебільшого дотримуються стандарти державного законодавства про працю. До другого, неформального ринку праці відносяться "тіньові" і дрібні підприємства, що використовують

працю мінімальної кількості найманих працівників, а також не дотримуються трудового законодавства, не сплачують податки тощо.

Неформальний сектор ринку праці виникає внаслідок зростання безробіття, коли формальний сектор не може забезпечити роботою всіх бажаючих, а соціальна підтримка непрацюючих відсутня або слаба. Між тим масове зuboжіння населення за роки економічної кризи призвело до того, що абсолютна більшість людей не може залишатися без роботи, яка є єдиним джерелом засобів існування. Тому вони шукають роботу в межах неформального сектору.

Оцінюючи зайнятість в неформальному секторі, слід мати на увазі, що низький рівень оплати праці та значне поширення прихованого безробіття стимулюють і зайнятих у формальному секторі працівників шукати додаткові джерела доходу в неформальному і нетоварному секторах. Нерідко основну частину часу і трудових затрат цілком добросовісний працівник, законослухняний громадянин віддає вторинній зайнятості, тобто зайнятості за сумісництвом у формальному або в неформальному і нетоварному секторах.

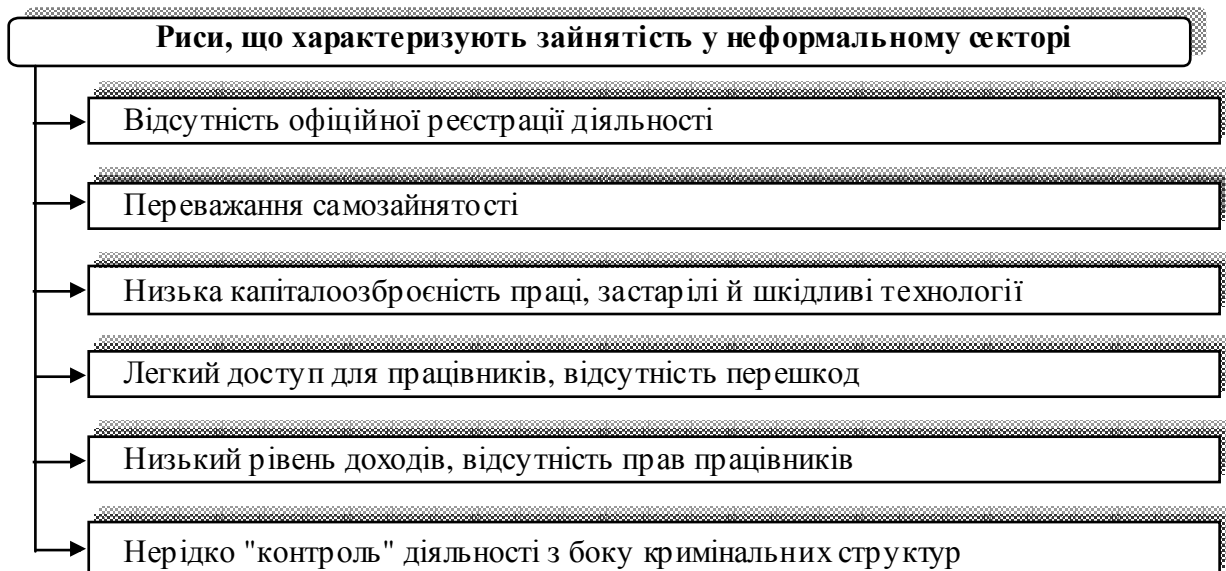


Рис.1.25 – Риси, що характеризують зайнятість у неформальному секторі

Зайнятість у нетоварному секторі означає всі види неоплачуваної роботи, результати якої споживаються самими працівниками або членами їхніх сімей. Передусім це робота в особистому підсобному та домашньому господарстві, а також перенесення в сім'ю тієї роботи, яка при нормальній платоспроможності є платними послугами (наприклад, ремонт квартири, підстригання волосся, чистка чи пошиття одягу тощо). Чим нижчі грошові доходи сім'ї, тим більшу частку засобів існування вона отримує з нетоварного сектору.

Проблеми зайнятості в неформальному і нетоварному секторах можна звести до таких груп:

- порушення норм законодавства про працю, зокрема щодо її безпеки, тривалості, оплати, важкості і шкідливості для здоров'я, використання дитячої праці тощо;
- соціальна незахищеність працівників на випадок втрати роботи,

виробничої травми, хвороби, старості;

- несплата податків державі.

Серйозною проблемою ефективної зайнятості є також рівень кваліфікації працівників.

Вирішення цих та інших проблем зайнятості можливе лише при створенні сприятливих умов для розвитку підприємництва, стимулюванні створення нових робочих місць.

6.4 Безробіття, його показники і види. Допомога по безробіттю.

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Хоча й існує думка, що безробіття є стимулятором трудової дисциплінованості і активності працюючого населення, однак соціально-економічні втрати від безробіття настільки значні, що в усьому світі докладається багато зусиль для його мінімізації, і все ж жодній країні не вдається ліквідувати його повністю.

Безробітні, у визначенні МОП, - це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють.

За українським законодавством безробітними визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити. Як бачимо, офіційна система обліку безробіття в Україні занижує реальні показники, оскільки велика частка безробітних такими не вважаються, тому що вони з різних причин не реєструються в службі зайнятості.

Кількість безробітних — це абсолютний показник безробіття, що вказує на його розміри. Відношення кількості безробітних (Б) до кількості економічно активного населення (Еа) — це відносний показник безробіття, що показує його поширеність і називається рівнем безробіття (Рб):

$$Рб = (Б : Еа) \cdot 100\%. \quad (1.4)$$

У вивченні явища і проблем безробіття велика увага приділяється аналізу його видів. Критеріями визначення видів безробіття є причини його виникнення та тривалість, а основними видами безробіття вважаються структурне, фрикційне і циклічне безробіття.

Попит на працю є похідним від попиту на товари та послуги, як створюються цією працею. Оскільки з часом структура споживчого попиту змінюється, відповідно змінюється і попит на працівників. Певні професії і навіть види робіт застарівають і не знаходять попиту на ринку праці.

Представники цих професій часто поповнюють лави безробітних. Це відбувається тому, що люди, як правило, поганіше, ніж робочі місця, реагують на технологічні зміни (хоча б тому, що оновлення робочих місць відбувається швидко, а для підготовки спеціаліста потрібно декілька років). В результаті структура пропозиції праці не відповідає структурі попиту. Безробіття, що виникає внаслідок такої невідповідності, називається структурним. До цього виду належить також безробіття, пов'язане з територіальною відірваністю робочого місця і працівника, що міг би на ньому працювати. Структурне безробіття є неминучим, як неминучі зміни у економіці. Шляхи вирішення проблем структурного безробіття полягають у розвитку системи перепідготовки працівників, у орієнтації професійної підготовки на майбутні потреби ринку праці, у сприянні професійній та територіальній мобільності робочої сили. Слід зазначити, що від ефективності вирішення зазначених проблем залежатимуть терміни перебування працівників у стані структурного безробіття, але сам цей вид безробіття присутній у динамічній економіці завжди.

Оскільки одним із принципів соціально орієнтованої ринкової економіки є свобода вибору працівниками роду діяльності й місця роботи, то в кожний певний момент частина працівників знаходяться в стані зміни роботи: вони або добровільно міняють роботу на таку, яка краще їм підходить, або вперше обирають роботу, зважуючи це важливе рішення, або підшукують роботу в зв'язку з закінченням терміну контракту на попередній роботі тощо. Частина з них працевлаштовується, у цей час інші тимчасово залишають роботу, але в цілому цей вид безробіття залишається. Він називається фрикційним (від латинського *frictio* - тертя), тому що це відображає "неповороткість" ринку праці у зведенні вакантних робочих місць і здобувачів роботи. Оскільки ініціатива звільнення в цьому випадку іде від працівників, фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять вище оплачувану і продуктивнішу роботу, що і підвищує їхній добробут, і збільшує користь для суспільства.

Рівень структурного і фрикційного безробіття разом, за визнанням більшості економістів, складає природний рівень безробіття. Фрикційне безробіття є результатом динамічності ринку праці, структурне виникає з причин територіальної або професійної невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці. Таким чином, природний рівень безробіття — це той мінімальний рівень в цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості. Його рівень постійно зростає в розвинених країнах, оскільки загальний високий рівень життя дає працівникам більше економічної свободи, включаючи і можливість довше перенавчатися або міняти роботу. На сьогодні цей рівень коливається в різних країнах від 3 до 7%.

В умовах економічного спаду, а особливо в час кризи, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попит на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно збільшується в результаті падіння рівня життя населення. В таких умовах швидко зростає безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаних працювати. Цей вид безробіття називається кон'юнктурним, або

циклічним, оскільки пін викликаний зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу. Якщо перші два види безробіття викликані невідповідністю і "незнайденістю" робочих місць і працівників, то циклічне безробіття набагато складніше тому, що воно викликане фактичною відсутністю вільних робочих місць при значній кількості безробітних. У періоди економічних криз рівень циклічного безробіття нерідко перевищує 10%, що перетворює його на найстрашнішу соціально-економічну проблему, яка може спричинити непередбачувані соціально-політичні зміни. Для зменшення негативних наслідків циклічного безробіття необхідне прийняття і виконання спеціальних програм забезпечення зайнятості населення, які фінансуються державою.

Ще один вид безробіття — сезонне — викликане тимчасовим характером виконання тих чи інших робіт, функціонування підприємств та галузей. Передусім це сільськогосподарські роботи, рибальство, будівництво, цукрове виробництво та ін. На цих роботах інтенсивне навантаження в "сезон" змінюється простоями в інший час. Відповідно працівники то масово набираються, то масово звільняються. Це безробіття простіше тим, що воно легко прогнозується, працівники до нього готові, і в принципі можливо вирішити ці проблеми, створюючи паралельно "міжсезонні" робочі місця.

Важливою проблемою зайнятості в Україні (як і в інших постсоціалістичних країнах) є приховане безробіття.

Різновидом прихованого безробіття є часткове безробіття, що виникає в результаті зменшення попиту на продукцію підприємства і відповідне скорочення виробництва. Якщо при такому скороченні роботодавець намагається зберегти трудовий колектив, сподіваючись на покращання економічної кон'юнктури в недалекому майбутньому, він скорочує тривалість робочого дня (тижня) для всіх працюючих, не звільняючи персонал. Такі рішення вважаються соціально справедливими і економічно доцільними, однак це призводить до виникнення часткового безробіття. Проблеми такого безробіття полягають передусім в тому, що, як правило, неповна робота не дає працівникам достатньо коштів для життя й утримання сім'ї, в результаті чого вони активно шукають іншу роботу або підробітки, збільшуючи пропозицію на ринку праці. Вирішити цю проблему можна, якщо офіційно визнати часткове безробіття, і, відповідно, виплачувати частковим безробітним допомогу в зв'язку із втратою частини заробітку. Але таке рішення вимагає додаткових бюджетних асигнувань, яких завжди недостатньо, а в час кризи — тим більше.

Аналіз економічних показників дає можливість оцінити витрати від неповного використання ресурсів праці внаслідок безробіття. Згідно з законом Оукена щорічний приріст реального валового національного продукту (ВНП) приблизно на 2,7% утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові 2 проценти приросту реального ВНП зменшують кількісні безробітних на 1 процентний пункт. Аналогічно скорочення реального ВНП на 2% збільшує кількість безробітних на 1 процентний пункт. Закон Оукена можна трактувати і так: зростання рівня безробіття на 1 процентний пункт над природним рівнем дає 2—2,5% втрати ВНП порівняно з потенційним.

Таким чином, із цього закону випливає, що певні темпи приросту ВВП необхідні для того, щоб утримувати норму безробіття на попередньому рівні. Це пояснюється тим, що оскільки продуктивність праці постійно зростає, то, щоб зайняти ту саму кількість працівників за інших однакових умов, слід розширювати виробництво. З цих причин щорічно певна частина реального ВВП повинна використовуватися для створення нових робочих місць, здатних стримувати безробіття.

У відповідності з Законом України "Про зайнятість населення" держава сприяє незайнятим громадянам у поновленні їхньої трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсацій:

- надання особливих гарантій працівникам, звільнених з підприємств, установ, організацій;
- виплата стипендій у період професійної підготовки або перепідготовки і зарахування цього періоду до загального і безперервного трудового стажу;
- виплата в установленому порядку допомоги по безробіттю;
- надання додаткової матеріальної допомоги безробітному громадянину і членам його сім'ї з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей, які перебувають на його утриманні.

Право на допомогу по безробіттю мають громадяни, визнані у встановленому порядку безробітними, які не мають інших передбачених чинним законодавством доходів, що перевищують розмір мінімальної заробітної плати. Розміри і порядок виплати цієї допомоги регулюються Законом України "Про зайнятість населення"

6.5 Міжнародний досвід регулювання зайнятості

Створення в 1919 р. Міжнародної організації праці і перша прийнята нею конвенція, присвячена обмеженню робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день, і друга — про безробіття, по праву вважаються початком нового типу відносин між державою, роботодавцями та працівниками. Світова економічна криза 1920— 1930-х років, поширення новаторських ідей Дж.М. Кейнса про роль трудового фактору в макроекономічному регулюванні привели до різкої зміни політики багатьох держав щодо зайнятості. Навіть ті уряди, що проводили політику невтручання у сферу зайнятості, не змогли з часом не визнати позитивних результатів цього втручання в інших країнах.

Слід сказати, що нині всі країни, які ми називаємо економічно розвиненими, і їх міжнародні організації приділяють першочергову увагу проблемам зайнятості як таким, без вирішення яких не можна забезпечити соціально-економічну стабільність. В цих країнах регулярно розробляються, фінансуються і виконуються програми зайнятості, що враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації. В загальному випадку програми зайнятості можна поділити на групи активних підпрограм (сприяння зайнятості) і пасивних підпрограм (підтримання доходів). До першої групи належать:

- програми з субсидіювання найму на постійну роботу в приватному

секторі. За цими програмами субсидії виділяються або на стимулювання зайнятості окремих груп працівників (наприклад, молоді), або на збереження робочих місць для працівників, що підлягають звільненню;

- програми підтримки підприємств, що створюються самими безробітними (програми самозайнятості). Така підтримка може надаватися на основі допомоги по безробіттю (одноразова виплата суми, що дорівнює одно- або дворічній сумі допомоги) або на основі соціальної допомоги. Крім цього, такі програми включають багато інших послуг, що надаються безкоштовно безробітним, які розпочинають свою справу;

- програми безпосереднього створення нових робочих місць у державному або комерційному секторі. Найчастіше такі програми падають тимчасову роботу як можливість для безробітного адаптуватися в соціально-трудовій сфері, отримати нові навички, збагатити свій людський капітал і мати більше шансів знайти постійну роботу.



Рис. 1.26 – Групи пасивних підпрограм програми зайнятості.

Вплив податкової політики держави на стимулювання зайнятості в розвинених країнах здійснюється шляхом надання пільг по звільненню від виплати соціальні фонди, компенсації витрат на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників і безпосередньо по зменшенню податків за створення нових робочих місць, розвиток людських ресурсів, за працевлаштування неконкурентоспроможних категорій громадян. Одним з найефективніших стимулюючих факторів для підприємців є пільги по оподаткуванню прибутку. Вони спрямовані найчастіше на зменшення оподаткованої бази на суму коштів, витрачених на створення робочих місць (особливо спеціалізованих, наприклад для інвалідів), на професійне навчання або підвищення кваліфікації працівників тощо.

Визнаючи, що найефективнішою політики зайнятості робить її орієнтація на забезпечення максимальної мобільності робочої сили, уряди розвинених країн сприяють створенню гнучкої системи професійного навчання, яка б

готувала працівників у відповідності до сучасних вимог народного господарства і була б здатною швидко і ефективно перенавчати безробітних. В багатьох країнах держава здійснює пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки та перепідготовки на підприємствах. Поширеною є практика дотацій держави у розмірі 50—80% витрат, пов'язаних із створенням центрів професійного навчання на підприємствах.

Крім того, існує практика спеціальних державних субсидій на заробітну плату працевлаштованим молодим людям, безробітним або особам предпенсійного віку у розмірі 50% витрат роботодавця на зазначені цілі протягом 3-6 місяців, що значно здешевлює для підприємств використання такої робочої сили.

Фінансові витрати застосовуються в розвинених країнах в основному при використанні такого адміністративного заходу, як квотування робочих місць, для інвалідів і інших неконкурентоспроможних категорій працівників. В таких випадках держава зобов'язує підприємців, що не створюють спеціальні робочі місця, сплачувати штрафи. Штрафи застосовуються також при порушенні соціально-трудового законодавства.

Державні субсидії надаються також безпосередньо громадянам для цілей професійного навчання, або, як уже зазначалося, для організації власної справи.

Таким чином, розглянуті нами заходи регулювання зайнятості в економічно розвинених країнах показують значні масштаби втручання держави в трудові відносини, яке, з одного боку, є виваженим і програмно-плановим та ґрунтується на наукових прогнозах і довгостроковій політиці, враховуючи загальноекономічну кон'юнктуру, а з іншого - не втручається у власне підприємницьку діяльність, яка до того ж стає ефективнішою за рахунок державних програм.

Запитання для контролю знань

1. В чому полягає соціально-економічна суть зайнятості?
2. Що означає повна зайнятість в демократичному суспільстві?
3. Охарактеризуйте види зайнятості. Як Ви розумієте раціональність зайнятості?
4. Якими показниками можна оцінити рівень ефективності зайнятості?
5. Яким має бути соціальний захист населення в трудовій сфері з боку держави?
6. Охарактеризуйте різні показники безробіття?
7. Які види безробіття Ви знаєте? Які з них потребують особливої уваги?
8. Оцініть міжнародний досвід регулювання зайнятості з точки зору доцільності його застосування в Україні.

РОЗДІЛ 2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

ТЕМА 7. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

- 7.1. Поняття, зміст і завдання організації праці.
- 7.2. Поділ і кооперування праці.
- 7.3. Організація робочих місць.
- 7.4. Трудовий процес і його раціоналізація.
- 7.5. Нормування праці.
- 7.6. Умови праці і фактори їх формування. Охорона і безпека праці.
- 7.7. Дисципліна праці.

7.1. Поняття, зміст і завдання організації праці

Організація праці — це сукупність процесів чи дій, що приводять до утворення і вдосконалення зв'язків між частинами цілого. Логічніше було б вживати в цьому розумінні слово "організування", але воно не поширене в українській мові. Тобто це дія, функція управління. У цьому значенні організація праці на підприємстві — це сукупність процесів і дій із встановлення чи вдосконалення порядку здійснення трудового процесу і пов'язаних з ним взаємозв'язків працівників між собою та із засобами виробництва.

Праця людей у процесі виробництва організується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому організація праці завжди має дві сторони: природно-технічну і соціально-економічну. Ці сторони тісно пов'язані між собою, постійно взаємодіють і визначають зміст організації праці.

У змісті організації праці, виходячи з особливостей вирішуваних завдань, виділяють такі елементи:

- поділ і кооперування праці, що передбачає науково обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями, а також відповідне групування і комбінування працівників у виробничі колективи;
- нормування праці, що передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва ;
- організація і обслуговування робочих місць, що включає їх раціональне планування і оснащення відповідно до антропометричних і фізіологічних даних та естетичних смаків людини; ефективну систему обслуговування робочих місць; атестацію та раціоналізацію робочих місць;
- організація добору персоналу та його розвиток, що включає планування потреби в робочій силі, профорієнтацію і профвідбір, наймання персоналу, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію;
- покращання умов праці, що передбачає усунення шкідливості виробництва, надлишкових фізичних, психологічних і емоційних навантажень, естетику виробництва, формування системи охорони і безпеки праці;
- ефективне використання робочого часу, оптимізація режимів праці й

відпочинку;

- раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці;
- планування і облік праці;
- мотивація праці;
- зміцнення дисципліни праці.

На різних підприємствах праця організовується у різноманітних формах (рис. 2.1).

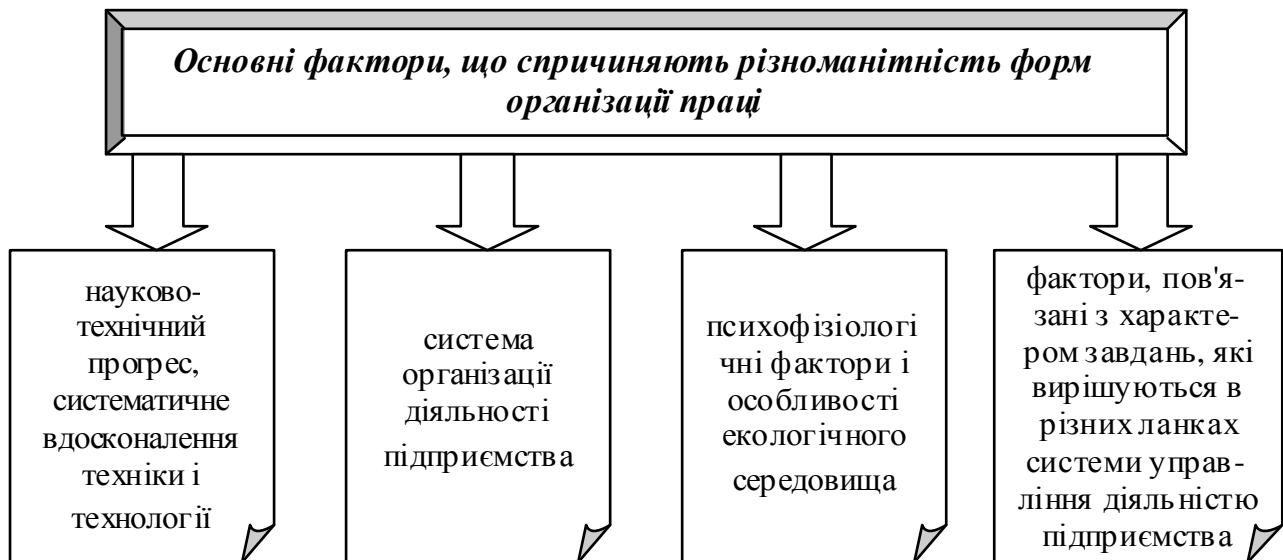


Рис. 2.1 – Основні фактори, що спричиняють різноманітність форм організації праці

Організація праці має змінний зміст. Мірою розвитку матеріально-технічної бази підприємства і підвищення культурно-технічного рівня працівників є зміни в організації праці. Механізація, застосування нових видів енергії і матеріалів, які змінюють якісний зміст трудових процесів і, відповідно, потребу в кількості працівників, їх професійному і кваліфікаційному складі. Це приводить до змін у організації праці.

При аналізі змісту організації праці слід враховувати особливості виробничого рівня, на якому відбуваються зміни.

У масштабах міського господарства вдосконалення організації праці має такі завдання:

- відвернення економічних і соціальних втрат,
- забезпечення якнайповнішого використання людських ресурсів суспільства,
- регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального виробництва і невиробничій сфері.

Для цього застосовують прямі й непрямі регулятори, що враховують міру розвитку ринкових відносин.

У межах підприємства головне значення для організації праці мають

питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального поділу праці і суміщення професій, спеціалізації і розширення зон обслуговування. Ще одним завданням є узгодженість діяльності — кооперування при здійсненні строгої кількісної пропорційності трудових витрат на взаємозв'язаних ділянках праці. У цьому важлива роль належить технологічному плануванню, нормуванню праці, які дозволяють науково встановити кількісну пропорційність якісно різних видів праці.

На конкретному робочому місці вирішуються такі завдання організації праці, як впровадження найпрогресивніших робочих прийомів і раціонального змісту всього комплексу трудових операцій, правильне обладнання і планування робочих місць, рівномірне і безперебійне забезпечення їх інструментами та матеріалами, створення належних санітарно-гігієнічних і естетичних умов для роботи і життєдіяльності людини.

7.2. Поділ і кооперування праці

Поділ праці як спеціалізація трудової діяльності, що приводить до виділення і співіснування різноманітних її видів, з доісторичних часів був основним фактором зростання продуктивності праці. У певній формі поділ праці існує на всіх рівнях людської діяльності: від світового господарства до сім'ї і робочого місця.

Суспільний поділ праці — це диференціація в суспільстві соціальних функцій, що виконуються певними групами людей, і виділення в зв'язку з цим різних сфер суспільства (промисловість, сільське господарство, місто і село, наука, мистецтво, армія і т.д.), які, в свою чергу, поділяються на дрібніші галузі й підгалузі.

Технічний поділ праці — це диференціація видів трудової діяльності між підрозділами та працівниками підприємства, поділ трудового процесу на підприємстві на ряд часткових функцій і операцій, це спеціалізація працівників у процесі економічної діяльності.

Розрізняють такі основні види поділу праці всередині підприємства:

1) *функціональний* — поділ праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі. Він проявляється у двох напрямках: а) виділення в складі персоналу підприємства таких основних категорій: робітники і службовці (до службовців відносяться технічні виконавці, спеціалісти, керівники); б) поділ працівників на основних (що безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, виробляючи продукцію) і допоміжних (що створюють необхідні умови для ефективної роботи основних працівників). Зміни характеризуються зростанням частки спеціалістів у загальній кількості персоналу і частки допоміжних працівників, що займаються наладкою обладнання;

2) *технологічний* — поділ праці за технологічними операціями і процесами, за фазами, видами робіт, виробами, деталями. Він визначає розстановку працівників відповідно до технології виробництва і значно впливає на рівень змістовності праці. Важливим завданням організації праці

є пошук оптимального рівня технологічного поділу праці. Дуже вузька спеціалізація спричиняє монотонність, що викликає надмірну втому та зменшення продуктивності праці. Надто широка спеціалізація може стати причиною неякісного виконання робіт. Різновидами цієї форми поділу праці є предметний, подетальний та поопераційний поділ;

3) *професійний* — поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт. У цьому напрямку зміни характеризуються зростанням частки професій інтелектуальної праці, механізованої праці, професій широкого профілю;

4) *кваліфікаційний* — поділ праці між групами працівників залежно від складності виконуваних робіт. Працівники однієї і тієї ж професії можуть мати різні знання, вміння і досвід роботи, що відображається у кваліфікації якості роботи (праці) і лежить в основі розподілу працівників за групами кваліфікації — розрядами, категоріями, класами тощо. Зміни тут відбуваються в напрямку підвищення культурно-технічного і кваліфікаційного рівня працівників і, відповідно, частки висококваліфікованих працівників.

З поділом праці нерозривно пов'язане її *кооперування*, що означає досягнення раціональних пропорцій в затратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Кооперування праці на підприємстві здійснюється в різних формах, наприклад при індивідуальному виконанні роботи на окремих робочих місцях, при багатOVERстатній роботі або поєднанні трудових функцій і спеціальностей, при колективній роботі.

Провідне місце серед колективних форм організації сучасної праці належить бригадній. *Бригада* — це група працівників, які разом здійснюють виробничий процес або його частину і колективно відповідають за результати своєї роботи. Основними видами бригадної організації праці є *спеціалізовані* бригади (складаються із працівників однієї професії, які виконують однорідні технологічні процеси) і *комплексні* бригади (складаються із працівників різних професій, які виконують комплекс взаємопов'язаних технологічно різнорідних робіт).

7.3. Організація робочих місць

Важливим елементом організації праці на підприємстві є *організація робочих місць* з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної і високоякісної праці при якомога менших фізичних зусиллях і мінімальному нервовому напруженні працівника.

Робоче місце — це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності. Робоче місце як місце зайнятості людини визначає умови праці (нормальні, важкі, шкідливі), режими праці й відпочинку, характер праці (різноманітний, монотонний та ін.).

Залежно від специфіки виробництва робочі місця можна класифікувати за

різними ознаками (рис. 2.2).

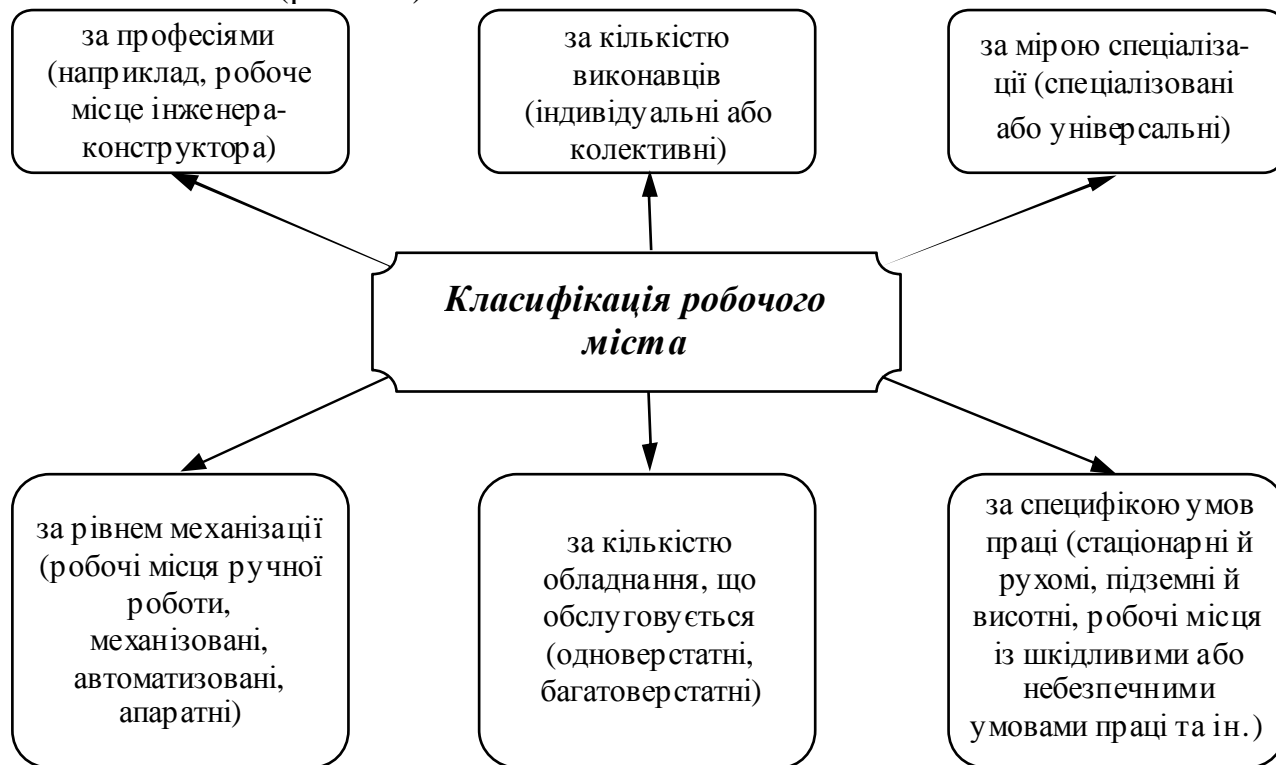


Рис. 2.2. – Ознаки, за якими можна класифікувати робоче місто

Організація робочих місць — це підпорядкована цілям виробництва система заходів з їх оснащення засобами і предметами праці, планування, розміщення їх у певному порядку, обслуговування і атестації. Конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця, його видом і значенням у виробничому процесі.

Оснащення робочого місця складається із сукупності засобів праці, необхідних для виконання конкретних трудових функцій. Сюди відносяться: основне технологічне і допоміжне обладнання; організаційне оснащення (оргтехніка, засоби зв'язку і сигналізації, робочі меблі, тара тощо); технологічна оснастка (робочі й вимірювальні інструменти, запасні частини тощо); робоча документація; засоби комунікації для подачі на робоче місце енергії, інформації, матеріалів, сировини та ін.

Комплексне оснащення робочого місця є необхідною передумовою ефективної організації процесу праці. Однак іншою важливою умовою є раціональне просторове розміщення засобів оснащення на робочому місці так, щоб забезпечити зручність їх обслуговування, вільний доступ до механізмів, економію рухів і пересувань працівника, зручну робочу позу, хороший огляд робочої зони, безпеку праці, економію виробничої площі, зручний взаємозв'язок із суміжними робочими місцями, з підлеглими і керівниками. Забезпечення цих умов досягається в ході *планування* робочих місць яке ми коротко визначаємо як найраціональніше просторове розміщення матеріальних елементів виробництва, що складають оснащення робочого місця, та самого працівника.

Рівень організації праці на конкретному робочому місці залежить також від якості обслуговування.

Обслуговування робочого місця передбачає своєчасне забезпечення його всім необхідним, включаючи технічне обслуговування (наладку, регулювання, ремонт); регулярну подачу необхідних видів енергії, інформації та витратних матеріалів; контроль якості роботи обладнання, транспортне та господарське обслуговування (прибирання, чистка обладнання, тощо).

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями: підготовча, інформаційна, виробнича, інструментальна, налагоджувальна, енергетична, контрольна тощо. Прогрес у системах обслуговування робочих місць полягає в переході від чергового обслуговування, тобто обслуговування за викликом, до науково обґрунтованого стандартного планово-попереджувального обслуговування.

Для комплексної оцінки якості організації робочих місць, для пошуку і приведення в дію резервів підвищення ефективності праці, використовується механізм *атестації і раціоналізації* робочих місць. У ході атестації комплексно оцінюються технічний і організаційний стан робочих місць, умови праці й техніка безпеки, розглядаються можливості зростання фондівіддачі, використання кваліфікаційного потенціалу працівників. Атестація дозволяє виявити відхилення від нормативних вимог або від конкретних потреб виробничого процесу чи виконавця і вдосконалити організацію робочого місця. У результаті атестації по кожному робочому місцю приймається одне з наступних рішень: продовжувати експлуатацію без змін; дозавантажити; раціоналізувати; ліквідувати.

Основною метою атестації і раціоналізації робочих місць, як і всіх заходів з їх організації, має бути підвищення ефективності праці та дотримання вимог щодо її охорони і безпеки.

7.4. Трудовий процес і його раціоналізація

Жива праця людини є неодмінною умовою будь-якого матеріального чи духовного виробництва. Тобто в основі будь-якого виробництва лежить трудовий процес.

Трудовий процес — це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів у потрібні (суспільно корисні) цінності й блага, що здійснюються і керуються людиною.

Трудові процеси розрізняють за такими ознаками: характером предмета і продукту праці, функціями працівників, мірою механізації праці, мірою тяжкості й шкідливості умов праці та ін.

За характером предмета і продукту праці розрізняють *матеріально-енергетичні й інформаційні* трудові процеси. Матеріально-енергетичні трудові процеси характерні для робітників, оскільки предметом і продуктом праці для них є матеріальні речі (сировина, матеріали, деталі, машини тощо) або енергія. Для працівників розумової праці (спеціалістів, керівників, технічних виконавців) характерні інформаційні трудові процеси, в яких основним предметом і продуктом праці є інформація.

За функціями трудові процеси класифікуються відповідно до

функціонального поділу праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі на: а) трудові процеси робітників, технічних виконавців, спеціалістів, керівників; б) основні трудові процеси (що безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, виробляють продукцію) і допоміжні (які створюють необхідні умови для ефективного здійснення основних).

За мірою механізації праці трудові процеси поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні й автоматизовані.

Структурно будь-який трудовий процес складається з технологічних операцій.

Технологічна операція — це частина трудового процесу, що виконується одним або групою працівників на одному робочому місці й над одним предметом праці. Операція є основною одиницею поділу праці на підприємстві й характеризується незмінністю робочого місця, предмета праці й виконавця. Зміна хоча б однієї з цих ознак свідчить про завершення однієї операції і початок іншої або про завершення роботи.

У структурі операції для цілей аналізу і нормування праці прийнято виділяти трудові прийоми, дії і рухи.

Трудовий рух — це одноразове переміщення робочих органів людини при виконанні трудової дії (наприклад, "взяти інструмент", "натиснути кнопку" тощо).

Трудова дія — це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці (наприклад, дія "вимкнути персональний комп'ютер" виконується очима і руками людини з одним комп'ютером за допомогою кількох трудових рухів натиснення і кнопки).

Трудовий прийом — це певна сукупність трудових дій і рухів працівника з незмінними предметами і засобами праці, що послідовно виконуються одна за одною і мають конкретне цільове призначення. Прийом — це, як правило, завершена елементарна робота (наприклад, "зробити копію документа" за допомогою розмножувальної техніки).

Метод праці — це спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад трудових прийомів і операцій.

Ефективність будь-якого трудового процесу, більша або менша економія матеріальних і трудових витрат, значною мірою якість продукції і послуг залежать від прийомів і методів праці, що застосовуються на підприємстві. Тому для підтримання організації праці на належному рівні велике значення має виявлення і використання раціональних прийомів та методів праці, вивчення передового досвіду, його науковий аналіз і узагальнення, розробка і проектування оптимальних способів виконання виробничих завдань.

Прийоми і методи праці слід вважати раціональними, якщо їх застосування дає ефективні результати праці (її високу продуктивність) при забезпеченні високої якості праці, дотриманні вимог щодо правил використання обладнання, норм витрат матеріалів та енергії, інтенсивності праці виконавців.

Дуже важливо завжди пам'ятати, що економія часу не єдиний критерій

ефективності застосовуваних прийомів і методів праці. Ця економія не повинна призводити до погіршення умов праці робітників, перевитрат сировини, матеріалів та енергії, порушення правил експлуатації обладнання, зниження якості. Тільки за таких умов раціоналізація трудового процесу може бути визнана доцільною і ефективною.

Раціоналізація трудового процесу передбачає послідовне проведення таких етапів: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці. Важливо зазначити, що раціоналізація прийомів і методів праці стосується не тільки ручних або машинно-ручних трудових процесів. Свої прийоми і методи має розумова праця: управлінська, наукова, дослідницька, творча. Останнім часом швидко розвивається *евристика* — наука про розв'язання творчих завдань, про прийоми, методи і правила теоретичного дослідження та пошуку істини. Прийомам і методам праці керівників приділяється значна увага в сучасній літературі з менеджменту. В наш час становлення ринкових відносин і посилення конкуренції (як між підприємствами, так і між працівниками) досягнутий досвід високопродуктивної праці найчастіше стає комерційною таємницею, а нерідко і високорентабельним товаром. Це ще більш посилює важливість проблеми раціоналізації трудового процесу, оскільки за рахунок цього чинника можна без великих матеріальних або фінансових витрат досягати на підприємстві будь-якої сфери і напрямку господарювання суттєвого зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції і загальної ефективності роботи.

7.5. Нормування праці

Суть і значення нормування праці

Для забезпечення високої ефективності виробництва, що є основою конкурентоспроможності підприємництва в ринкових умовах, важливо оптимізувати витрачання всіх видів задіяних ресурсів: живої та уречевленої праці (сировини, матеріалів, енергії, обладнання тощо). Першим кроком на шляху до оптимізації витрачання ресурсів є нормування, тобто науково обґрунтоване визначення кількості ресурсів, об'єктивно необхідних для ефективного підприємництва за наявного рівня розвитку продуктивних сил.

Нормування праці — це основа її організації на підприємстві. У загальному визначенні *нормування праці* — це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Зміст роботи з нормування праці на підприємстві включає: аналіз виробничого процесу; поділ його на частини; вибір оптимального варіанта технології й організації праці; проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку; розрахунок норм відповідно до особливостей технологічного і трудового процесів; їх впровадження і подальше коригування в зв'язку зі зміною організаційно-технічних умов трудової діяльності.

Суттєво важливою є наукова обґрунтованість норм. Норма встановлює саме *необхідні* витрати й результати праці. Наукове обґрунтування норм вимагає врахування технічних і технологічних можливостей виробництва, особливостей застосовуваних предметів праці, використання прогресивних форм, прийомів і методів роботи, фізіологічно виправдану інтенсивність і нормальні умови праці. Тобто норми праці повинні відповідати найефективнішим для умов конкретної ділянки роботи варіантам технологічного процесу, організації праці, виробництва і управління. Норми праці повинні відображати найефективніший варіант використання наявних трудових і матеріальних ресурсів, вони фіксують досягнутий рівень техніко-технологічної і організаційної досконалості на підприємстві й для цих умов встановлюють міру праці. Норми праці завершують процес встановлення певної системи організації праці і стають вихідним пунктом для її подальшого вдосконалення.

Норма праці є тією першоосновою, з якої починається і на якій ґрунтується весь процес планування праці і виробництва: на основі норм праці розраховують трудомісткість виробничої програми, визначають необхідну чисельність персоналу і його структуру на підприємстві, розраховують економічну ефективність науково-технічних та організаційних нововведень тощо.

Норми праці — це складова частина організації оплати праці на підприємстві, активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду споживання. Встановлення точних, рівнонапружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Це означає, що науково обґрунтовані норми є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників.

Отже нормування праці є важливою ланкою як технологічної та організаційної підготовки виробництва, так і оперативного управління ним. Будь-які суттєві зміни в технології та організації праці і виробництва повинні супроводжуватися зміною норм праці.

У ринкових умовах науково обґрунтоване нормування праці стає одним з найдієвіших засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємства, оскільки сприяє скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, а отже зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання.

Однак завжди потрібно орієнтуватися не на проміжні, а на кінцеві результати діяльності, тобто при нормуванні праці слід враховувати взаємозалежність витрат на різні види ресурсів. Майже завжди зменшення трудомісткості продукції потребує додаткових витрат на автоматизацію обладнання, оновлення приладів та інструментів, прогресивну технологію тощо. Тому мінімізація норм витрат праці не повинна бути самоціллю, а має розглядатися в комплексі завдань підвищення кінцевої ефективності діяльності підприємства. Тобто норми праці повинні встановлюватися на

рівні, що відповідає мінімуму сумарних витрат виробництва на випуск запланованого обсягу продукції. Разом з тим мінімізація витрат ресурсів повинна відбуватися в межах, що відповідають технічним, психофізіологічним, соціальним та іншим нормам.

Об'єкти нормування праці

Різноманітність видів трудової діяльності людей обумовлює різноманітність *об'єктів* нормування праці. Найширше узагальнення дозволяє виділити дві форми витрат праці: витрати робочого часу й витрати робочої сили (фізичної та нервової енергії людини). Відповідно до цього виділяються дві групи об'єктів нормування праці:

- 1) ті, що характеризуються переважно витратами робочого часу;
- 2) ті, що характеризуються переважно витратами робочої сили.

Універсальною мірою праці і найширше вживаним об'єктом її нормування є *робочий час*. Він нормується на різних рівнях і різними видами норм. На державно-правовому рівні робочий час нормується, з одного боку, для забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності, а з іншого — для дотримання прав людини на збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу). В Україні така норма робочого часу встановлюється відносно робочого тижня і становить 40 годин при нормальних умовах праці. У законодавчому порядку норма робочого часу скорочується при роботі в шкідливих умовах, а також для певних категорій працівників (неповнолітні, інваліди, матері малолітніх дітей, вагітні жінки).

На мікроекономічному рівні нормування робочого часу набуває вигляду встановлення норми часу на здійснення конкретних виробничих операцій. Для цього застосовується аналіз трудової структури виробничої операції за окремими мікроелементами (трудовими прийомами, трудовими діями, трудовими рухами) .

Своєрідною формою нормування робочого часу є встановлення необхідної *чисельності персоналу*. Деякі автори вважають чисельність персоналу окремим об'єктом нормування праці , але, на нашу думку, в цьому виразі нормується все-таки робочий час, тільки не одного, а кількісно визначеної групи працівників.

До другої групи об'єктів нормування праці належать встановлення обсягу роботи, зони обслуговування, а також норм витрат фізичної та нервової енергії.

При нормуванні *обсягу роботи* він встановлюється у вигляді нормованого завдання, як правило, у натуральних показниках, на зміну, місяць, навчальний рік тощо.

У промисловості поширеним об'єктом нормування праці є *зона обслуговування*. Вона визначається кількістю засобів виробництва, ефективну роботу яких може забезпечити один працівник або бригада.

Витрати фізичної і нервової енергії працівників найменш досліджені серед усіх інших об'єктів нормування. Вони можуть характеризуватися

темпом роботи, мірою зайнятості працівників протягом робочого часу, показниками втомленості тощо. З існуючих нормативних матеріалів для характеристики цих показників найбільше підходять норми тяжкості праці (під якою розуміємо сумарний вплив усіх факторів трудового процесу на організм людини). Складовими тяжкості праці є її інтенсивність, стан виробничого середовища та ін. Норми тяжкості праці регламентують допустимі навантаження на організм працівника і використовуються для обґрунтування часу на відпочинок, встановлення компенсації за несприятливі умови праці тощо.

Отже, об'єкти нормування праці дуже різноманітні й складні. Вони вимагають застосування складних і трудомістких методів аналізу для встановлення науково обґрунтованих норм.

Робочий час. Режими праці й відпочинку. Класифікація витрат робочого часу

Рациональне використання робочого часу на підприємстві починається із встановлення найдоцільніших режимів праці й відпочинку. Розрізняють:

- змінний;
- добовий;
- тижневий;
- місячний режими.

Змінний режим праці й відпочинку визначає тривалість змін, час їх початку і закінчення, тривалість і час початку і закінчення перерв у роботі.

Добовий режим праці й відпочинку включає кількість змін (циклів) за добу.

Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів за тиждень, роботу у вихідні чи святкові дні, порядок чергування змін.

Місячний режим праці й відпочинку визначає кількість робочих і неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток.

Режими праці й відпочинку регулюються Кодексом законів про працю України.

Загальними вимогами до режимів роботи є:

- дотримання встановленої законом загальної тривалості робочого часу;
- забезпечення рівномірного чергування часу роботи і перерв між змінами, для чого розраховується тривалість циклу обороту змін — періоду, за який всі працівники відпрацюють у всіх змінах, передбачених графіком;
- забезпечення повного використання обладнання і робочого часу для підвищення продуктивності праці;
- обмеження кількості змінних графіків на підприємстві, оскільки це утруднює процес управління.

Для виявлення резервів раціональнішого використання фонду робочого часу працівників проводиться *класифікація видів витрат робочого часу* за такими напрямками:

1. Час роботи і час перерв у роботі (рис. 2.3).

1.1. Час роботи T_p — це загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник виконує трудові функції. Він включає наступне:

1.1.1. Час підготовчо-завершальної роботи $T_{пз}$, що витрачається на підготовку до виконання завдання, і дії, пов'язані з його завершенням (одержання завдання, інструктаж, здавання готової продукції тощо).

1.1.2. Час оперативної роботи $T_{оп}$ витрачається на безпосереднє виконання трудового завдання. Він включає:

1.1.2.1. Основний час T_o — час безпосереднього перетворення предмета праці;

1.1.2.2. Допоміжний час T_d — час управління обладнанням, вимірювання показників, переходів тощо.

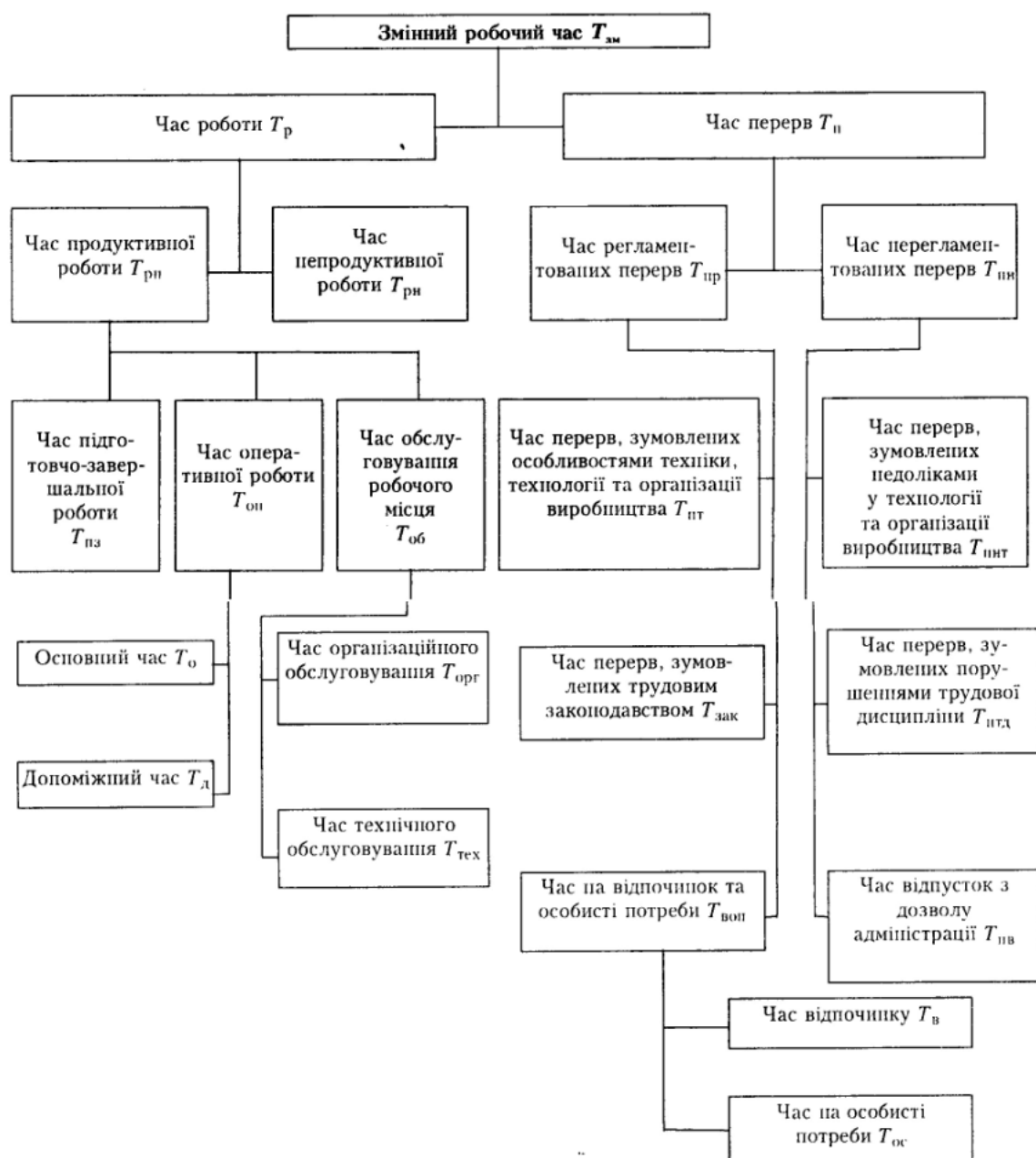


Рис. 2.3 – Загальна класифікація елементів затрат змішаного робочого часу

1.1.3. Час обслуговування робочого місця $T_{об}$ складається з:

1.1.3.1. Часу організаційного обслуговування $T_{орг}$, що витрачається на догляд робочого місця, пов'язаний з виконанням змінного завдання;

1.1.3.2. Часу технічного обслуговування $T_{тех}$, що витрачається на догляд робочого місця, пов'язаний з виконанням даної конкретної роботи.

1.2. Час перерв T_n — це загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник не виконує трудові функції з різних причин. Він включає наступне:

1.2.1. Час регламентованих перерв $T_{пр}$ заздалегідь передбачений, об'єктивно необхідний. До нього належать:

1.2.1.1. Час перерв, зумовлених особливостями техніки, технології та організації виробництва $T_{пт}$;

1.2.1.2. Час перерв, обумовлених трудовим законодавством $T_{зак}$;

1.2.1.3. Час на відпочинок та особисті потреби $T_{воп}$

1.2.2. Час нерегламентованих перерв $T_{пн}$ складається з непередбачуваних, небажаних зупинок в роботі. Це:

1.2.2.1. Час перерв, зумовлених недоліками у технології та організації виробництва $T_{пнт}$, наприклад перебоями постачання, несправністю устаткування;

1.2.2.2. Час перерв, зумовлених порушеннями трудової дисципліни $T_{пнд}$ — запізненнями, прогулами тощо;

1.2.2.3. Час відпусток з дозволу адміністрації $T_{пв}$.

2. Нормований і ненормований робочий час (рис. 2.4).

2.1. Нормований робочий час включає всі затрати часу, що є об'єктивно необхідними для виконання конкретного завдання, а отже підлягають нормуванню. Це:

2.1.1. Час продуктивної роботи $T_{пр}$

2.1.2. Час регламентованих перерв $T_{пр}$.

2.2. Ненормований робочий час не є об'єктивно необхідним, а отже не включається до складу норми. Це наступне:

2.2.1. Час непродуктивної роботи $T_{рн}$.

2.2.2. Час нерегламентованих перерв $T_{пн}$.

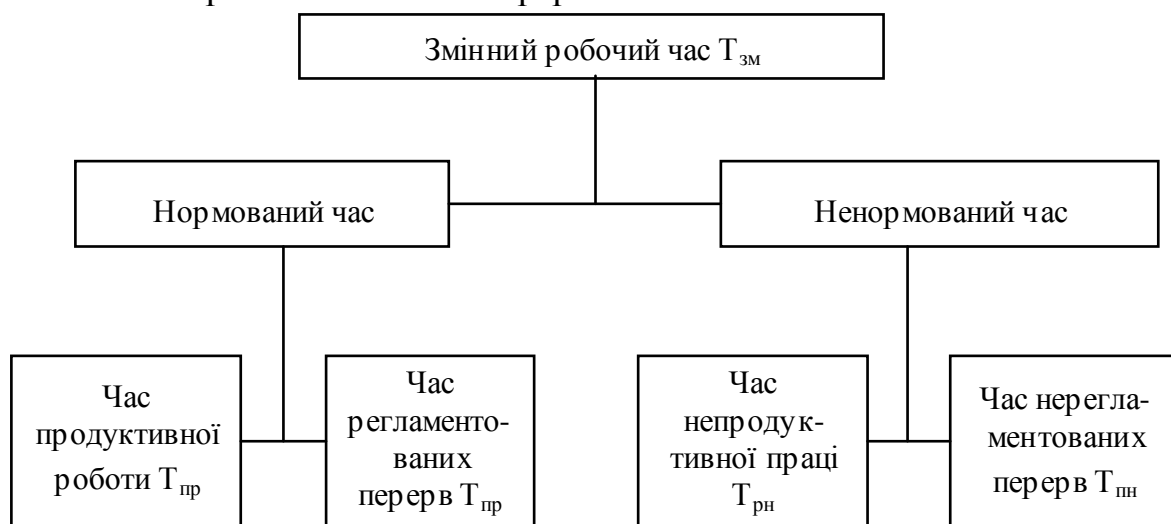


Рис. 2.4 – Структура нормованого і ненормованого робочого часу

Для реєстрації результатів вивчення робочого часу використовують відповідну документацію і методи обробки інформації, проводять при необхідності *фотографії робочого дня і хронометражні спостереження*.

Для обліку тривалості робочого дня застосовують показники його фактичної і нормальної тривалості.

Фактична тривалість робочого дня характеризується часом роботи одного працюючого за день (зміну), включаючи понаднормові години і виключаючи години простоїв. Вона розраховується діленням відпрацьованих за певний період людино-годин на відпрацьовані людино-дні.

Нормальна тривалість робочого дня визначається кількістю годин роботи, встановленою законом для даної групи працівників.

Коефіцієнт використання робочого часу розраховується діленням фактичної тривалості робочого дня на нормальну. Чим ближчий він до 1, тим вищий рівень організації і дисципліни праці на даному підприємстві.

Система нормативів і норм праці

Величезна різноманітність трудових процесів та умов їх виконання потребує забезпечити більш-менш рівну інтенсивність праці на різних за змістом та складністю роботах. Це можливо лише за умови визначення норм праці на єдиній нормативній базі. Така нормативна база складається з універсальних нормативних матеріалів, що розробляються науково-дослідними установами для використання на різних підприємствах при проектуванні норм затрат праці на конкретні роботи.

Нормативні матеріали — це комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом.

Різнорманітність трудових процесів зумовлює необхідність існування величезної кількості нормативних матеріалів. Їх класифікують за різними ознаками. За призначенням і сферою використання розрізняють загальнопромислові, галузеві й місцеві нормативи, за мірою укрупнення — диференційовані й укрупнені та інші.

Для розуміння змісту нормативних матеріалів найсуттєвіше значення має їх класифікація за видами: нормативи режимів роботи устаткування; нормативи часу; нормативи обслуговування; нормативи чисельності та нормативи підлеглості.

Нормативи режимів роботи устаткування — це регламентовані кількісні характеристики режимів роботи виробничого устаткування, що забезпечують найдоцільніше його використання. Ці нормативи призначені для встановлення раціональних режимів роботи обладнання і часу машинної роботи.

Нормативи часу — це науково обґрунтовані показники затрат часу на виконання окремих елементів трудового процесу. Це найпоширеніший вид нормативів, оскільки робочий час є універсальною мірою праці і найширше вживаним об'єктом її нормування. Ці нормативи призначені для встановлення норм затрат праці на машинно-ручних і ручних роботах. Вони поділяються на такі групи: нормативи основного часу; допоміжного часу; часу підготовчо-

завершальної роботи; часу обслуговування робочого місця; часу на відпочинок та особисті потреби.

Нормативи обслуговування — це регламентовані величини, які характеризують співвідношення між кількістю персоналу, що виконує функції обслуговування певних об'єктів, та кількістю цих об'єктів. Вони використовуються для встановлення норм обслуговування, тобто кількості одиниць обладнання, робочих місць, виробничих площ та інших об'єктів, що закріплюються за одним або групою працівників.

Нормативи чисельності — це регламентовані величини, що визначають кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідну для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи. Ці нормативи використовують для встановлення чисельності працівників на роботах, де її визначення через інші нормативи ускладнене (наприклад, чисельності спеціалістів — конструкторів, технологів, економістів).

Нормативи підлеглості — це регламентовані величини, що визначають співвідношення між кількістю керівників і кількістю підпорядкованих їм працівників. Найчастіше вони використовуються для визначення кількості керівників первинних ланок — бригадирів, майстрів, старших майстрів тощо.

Якщо роботи на підприємстві виконуються за типовою технологією, що вже відпрацьована в раціональних організаційно-технічних умовах на певній кількості підприємств, які мають такі самі види робіт, на ці роботи розробляються *типові норми*. Вони (типові норми) відіграють роль еталону для підприємств, що освоюють дану технологію.



Рис. 2.5 – Класифікація норм праці за ознаками.

Конкретні норми праці для певного трудового процесу визначаються безпосередньо на підприємстві на основі одного або кількох трудових

нормативів. Тобто трудовий норматив є первинним і універсальним, а норма праці — вторинною і локальною. Нормі відповідають чітко встановлені значення факторів, що визначають її величину в конкретних умовах виробничого процесу, а нормативи встановлюються для багатьох значень факторів. *Норматив* — це функція, що встановлює відповідність між багатьма нормами й впливаючими на них факторами. *Норма* — це конкретне значення даної функції при фіксованих значеннях факторів.

Норма часу $N_{ч}$ — це кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи (трудої операції) в певних організаційно-технічних умовах. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, часу обслуговування робочого місця, оперативного, штучного, штучно-калькуляційного часу, часу на відпочинок та особисті потреби, часу на партію виробів.

Норми виробітку $N_{в}$ — це кількість продукції в натуральних показниках, яку необхідно виробити за одиницю часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування $N_{об}$ — це кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу.

Норма часу обслуговування $N_{ч,об}$ — це час, встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта. Між нормою обслуговування і нормою часу обслуговування існує обернено пропорційна залежність.

Норма чисельності $N_{ч}$ — це розрахована для конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи за визначений період часу.

Норма підлеглості — це розраховані для конкретних організаційно-технічних умов величини, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників.

Нормовані завдання — це розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік). На відміну від норм виробітку нормовані завдання можуть встановлюватися не тільки в натуральних одиницях, але і у нормо-годинах.

Методи нормування трудових процесів

У практиці нормування праці користуються досвідно-статистичними і аналітичними методами.

Досвідно-статистичні (або сумарні) методи передбачають встановлення норм в цілому на всю роботу без поелементного аналізу операцій і проектування раціональної організації праці. При досвідному методі норми визначають на основі особистого досвіду нормувальника, а при статистичному — на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому. Досвідно-статистичні методи не можна вважати науковими, оскільки норми розробляються без необхідного аналізу фактичних умов праці. Такі норми не забезпечують ефективне використання виробничих ресурсів і повинні

замінятися нормами, встановленими аналітичними методами.

За допомогою *аналітичних методів* проводиться наукове обґрунтування норм праці на підставі аналізу конкретного трудового процесу. Для цього операція, що нормується, розділяється на складові елементи; потім визначаються технічні, організаційні, економічні та інші фактори, що впливають на тривалість виконання кожного елемента; далі проектується раціональний склад операції і послідовність виконання її елементів з урахуванням оптимального поєднання факторів, що впливають на їхню тривалість. Після цього розраховують затрати часу на кожен елемент, і їх суму, що визначає норму часу на операцію в цілому. Одночасно повинні розроблятися організаційно-технічні заходи, що забезпечують впровадження запроєктованого трудового процесу і встановленої норми.

За методикою одержання вихідних даних аналітичні методи поділяються на *аналітично-розрахункові* і *аналітично-дослідні*.

Якщо затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому визначаються на основі нормативних матеріалів (науково обґрунтованих міжгалузевих, галузевих чи місцевих нормативів), такий метод називається *аналітично-розрахунковим*.

Якщо затрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих затрат на досліджуваних робочих місцях шляхом проведення фотографії робочого часу або хронометражу, такий метод називається *аналітично-дослідним*.

Нерідко зустрічаються випадки одночасного використання обох різновидів аналітичного методу, коли одні елементи норми часу встановлюються за нормативами, а інші — на основі конкретних вимірювань.

На практиці найпоширеніший аналітично-розрахунковий метод, оскільки його застосування менш трудомістке, дає можливість розрахувати норми ще до початку трудового процесу і сприяє рівнонапруженості норм.

Досягнення рівнонапруженості норм — важлива і складна проблема. Для її вирішення необхідно забезпечити високу якість і єдність нормативних матеріалів, методів і методик нормування праці; достатню кваліфікацію технологів та спеціалістів з нормування праці; матеріальну і моральну зацікавленість працівників у високій якості норм праці.

7.6. Умови праці і фактори їх формування. Охорона і безпека праці

Перебуваючи на роботі, людина витрачає комплекс життєвих сил і енергії не тільки на досягнення певних результатів праці, але і на реакцію організму, пов'язану з умовами праці.

Умови праці — це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини у процесі праці. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів:

- виробничих,
- санітарно-гігієнічних,
- факторів безпеки,
- інженерно-психологічних,
- естетичних;

- соціальних.

Виробничі фактори обумовлені особливостями техніки і технології, рівнем механізації і автоматизації праці, якістю оснащення робочих місць, режимами праці й відпочинку. Від них залежать фізичні зусилля і нервові напруження, робоче положення працівника, темп і монотонність роботи.

Санітарно-гігієнічні фактори — це температура, вологість, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці.

Фактори безпеки передбачають захист працівників від травм, уражень струмом, хімічного і радіаційного забруднення.

Інженерно-психологічні фактори визначають комфортність на робочих місцях, досконалість конструкції техніки, органів управління і засобів контролю за ходом технологічного процесу, зручність обслуговування машин і механізмів.

Естетичні фактори визначають красу виробничого середовища, приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці, заспокійливе оформлення зон відпочинку тощо.

Соціальні фактори визначаються взаємовідносинами в трудовому колективі, стилем керівництва, місією і цілями підприємства та мірою їх ідентифікації з інтересами працівника. Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат в колективі.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці виділяють десять основних груп факторів виробничого середовища, що впливають на працездатність людини і викликають у неї втому:

- *фізичне зусилля* (пересування або підтримування вантажів, зусилля натиску на предмет праці тощо). Розрізняють чотири рівні фізичного зусилля: незначне, середнє, важке і дуже важке;

- *нервові напруження* (складність розрахунків, висока відповідальність, інтелектуальне навантаження, особливі вимоги до якості або точності, небезпека для життя і здоров'я тощо). Виділяють три рівні нервового напруження: незначне, середнє, підвищене;

- *темп роботи* (кількість трудових рухів за одиницю часу). Розрізняють три рівні: помірний, середній, високий;

- *робоче положення* (положення тіла людини щодо засобів виробництва). Розрізняють чотири види робочого положення: обмежене, незручне, незручно-обмежене і дуже незручне;

- *монотонність роботи* (багаторазовість повторення одноманітних короткочасних операцій, дій, циклів). Розрізняють три рівні: незначна, середня, підвищена;

- *температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні*. Розрізняють п'ять стадій впливу зазначених факторів: незначний, підвищений (знижений), середній, високий, дуже високий;

- *забрудненість повітря* (вміст домішок в 1 куб. м або 1 літрі повітря і вплив їх на організм людини). Розрізняють п'ять ступенів забрудненості повітря: незначна, середня, підвищена, сильна, дуже сильна;

- *виробничий шум* (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах).

Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

- *вібрація, обертання, поштовхи* на робочому місці. Розрізняють три рівні значень цих факторів: підвищені, сильні, дуже сильні;
- освітленість у робочій зоні (в люксах). Розрізняють два рівні значень цього фактора: недостатня і погана або осліплююча.

Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться для того, щоб, по-перше, виявити напрямки і шляхи їх покращання, і, по-друге, щоб компенсувати працівникам шкідливий вплив умов праці на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі (вища заробітна плата, пільги у пенсійному забезпеченні, спеціальне харчування, скорочена тривалість робочого часу тощо).

Основним завданням вивчення умов праці залишається пошук можливостей створення на робочих місцях нормальних умов для роботи за такими напрямками:

- технічний (створення нової техніки, що забезпечує збереження здоров'я і мінімізацію витрат праці);
- технологічний (впровадження нових технологічних режимів, що дозволяють виводити людей із безпосередньо робочих зон);
- організаційний, психофізіологічний і соціальний напрямки полягають в оздоровленні виробничого середовища, у підвищенні інтересу до роботи та її результатів;
- естетичний (зміна кольорів, звуків, світла, форм, які застосовуються у виробництві, і впровадження у них художніх елементів, що позитивно впливає на самопочуття людини на роботі і сприяє підвищенню результативності праці).

Охорона праці — це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

Техніка безпеки і промсанітарія є самостійними прикладними науками, що вивчають умови праці, які можуть стати причиною нещасних випадків, професійних захворювань і виробничого травматизму. Найгострішим питанням охорони праці є боротьба з виробничим травматизмом. Документи Міжнародної організації праці, Кодекс законів про працю України, Закон України "Про охорону праці" в цих питаннях спрямовані на вивчення і врахування виробничого травматизму, забезпечення роботодавцями безпечної праці, відшкодування збитків потерпілим, профілактику травматизму, забезпечення працівників інформацією з питань охорони праці й техніки безпеки.

7.7. Дисципліна праці

Поняття "дисципліна" стосовно людської діяльності означає чітке дотримання встановленого порядку, загальновизнаних або директивно встановлених правил.

Дисципліна як ознака людської діяльності виховується, встановлюється і зміцнюється під впливом таких чинників:

- примушення з боку авторитарної влади або вплив строгої соціальної необхідності викликають *примусову* дисципліну, яка може втримуватися неекономічними або економічними методами, але швидко й практично повністю руйнується при послабленні дії чинників, що її утримували;

- усвідомлення необхідності дотримання юридично встановлених або традиційних норм і правил, схвалення їх як таких, що в кінцевому підсумку відповідають власним інтересам, означає добровільну, *свідому* дисципліну, яка є набагато надійнішою і тривалішою, ніж примусова, і не потребує контролю за її дотриманням. Свідома дисципліна громадянської поведінки, крім іншого, є ознакою високої культури особи;

- внутрішнє самопереконавання людини, що висуває до себе особисто високі вимоги і постійно виконує їх, означає *самодисципліну*, що є однією з основних характеристик цілеспрямованої, сильної особистості.

Будь-яке суспільне виробництво передбачає узгоджену діяльність людей, яка неможлива без певної організації праці і без того, щоб кожен учасник виробництва окремо і всі працівники разом дотримувалися єдиних загальних правил ведення трудового процесу.

Дисципліна праці є об'єктивно необхідною формою зв'язку між працівниками, які беруть участь у спільному процесі праці, її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного чітко визначеного порядку трудової поведінки.

Хоча розвиток людського суспільства характеризується тенденціями руху до все більш добровільних форм праці, але у сучасних умовах ще існує нагальна необхідність застосовувати різноманітні методи зміцнення дисципліни праці:

- адміністративні,
- правові,
- організаційні,
- економічні,
- матеріальні,
- моральні.

На практиці розрізняють різні види дисципліни залежно від того, ким вони встановлені і якої сфери людської діяльності стосуються правила, що складають зміст відповідної дисципліни. Крім трудової дисципліни, не можна обійтися без дисципліни виробничої, технологічної, фінансової, договірної та ін.

У вузькому розумінні *трудова дисципліна* трактується передусім як дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Точне виконання всіх вимог технології за кожним виробничим процесом складає дисципліну *технологічну*. Своєчасна і точна реалізація виробничих завдань, виконання посадових обов'язків, правильна експлуатація обладнання, дотримання правил охорони праці й техніки безпеки складають зміст *виробничої* дисципліни. У широкому розумінні *дисципліна праці* об'єднує перераховані вимоги і передбачає добросовісне виконання працівниками всіх своїх службових

обов'язків.

Зростання значення дисципліни праці в наш час зумовлене дією таких чинників:

- ускладнення виробничих зв'язків на підприємствах, в галузях, в економіці в цілому під впливом науково-технічного прогресу, що вимагає підвищеної чіткості і точності в організації взаємодії всіх виробничих ланок;
- в сучасному високомеханізованому і автоматизованому виробництві в зв'язку із залученням у виробничий процес велетенської кількості високопродуктивних і дорогих знарядь праці різко зростає ціна одиниці робочого часу, який може втрачатися внаслідок порушення дисципліни праці;
- такі фактори, як складність управління господарськими і соціальними системами, астрономічна ціна можливих помилок і прорахунків і, відповідно, необхідність запобігання їм, забезпечення підконтрольності людині технічних, природних і соціальних процесів тощо висувують на перший план в структурі професійних вимог свідому дисципліну праці, що ґрунтується на широкому соціальному світогляді та високому інтелекті працівників;
- принципові зміни в системі господарського управління з переходом до ринкових відносин особливо гостро висувують вимоги відповідальності кожного працівника за кінцеві результати своєї праці, її високу якість і абсолютну надійність.

В умовах ринкової економіки підприємство не зможе досягти успіхів у конкурентній боротьбі, якщо в трудовому колективі не пануватиме висока дисципліна праці, що ґрунтується на колективній і особистій зацікавленості працівників у високих кінцевих результатах діяльності.

Запитання для контролю знань

1. З'ясуйте чітко різні значення терміну "організація".
2. Назвіть два основних аспекти поняття "організація праці".
3. З яких елементів складається зміст організації праці?
4. Чим визначається економічна й соціальна доцільність певного варіанта організації праці?
5. Які завдання повинна вирішувати наукова організація праці в масштабах народного господарства, в межах підприємства і на конкретному робочому місці?
6. Охарактеризуйте різні види поділу праці.
7. Що таке кооперування праці? Як воно пов'язане з поділом праці?
8. Які заходи передбачає організація робочих місць?
9. Проаналізуйте організацію Вашого робочого місця в навчальному закладі і вдома. Які Ви можете дати обґрунтовані пропозиції щодо їх раціоналізації?
10. Яке значення в наш час мають раціоналізація і атестація робочих місць?
11. Чим обумовлюється ефективність трудового процесу? Назвіть основні етапи його раціоналізації.
12. Поясніть значення і основні завдання нормування праці.

13. Назвіть і охарактеризуйте об'єкти нормування праці.
14. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
15. Як розраховується і що характеризує коефіцієнт використання робочого часу?
16. Що таке нормативи? Які види нормативів для нормування праці Ви знаєте?
17. Порівняйте зміст понять "норматив" і "норма".
18. Як класифікуються норми праці? Назвіть їх основні види.
19. Охарактеризуйте методи нормування трудових процесів. Порівняйте їх прогресивність.
20. Назвіть основні групи факторів виробничого середовища, що визначають умови праці і впливають на працездатність людини.
21. Які Ви можете назвати шляхи покращання умов праці?
22. Які основні завдання охорони праці?
23. Охарактеризуйте соціально-економічне значення дисципліни праці.

ТЕМА 8. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

- 8.1. Ефективність праці: теоретичні аспекти.
- 8.2. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності.
- 8.3. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
- 8.4. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
- 8.5. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

8.1. Ефективність праці: теоретичні аспекти

Ефективність праці — це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних благ і кількості затраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудозатрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або менших затратах праці.

Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни.

Рівень ефективності праці в ринковій економіці має характеризуватися системою взаємозв'язаних і доповнюючих один одного натуральних і вартісних показників, кожний з яких відбиває результат праці з того чи іншого боку і може використовуватись у господарському механізмі ринкової економіки відповідно до його економічної природи і тієї ролі, яку він здатний відіграти в

тій чи іншій ланці господарювання (аналізі, плануванні, стимулюванні).

У сфері нематеріального виробництва показниками результативності трудової діяльності виступають: вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність, актуальність, своєчасність, зручність, уважність, а також обсяг діяльності в грошовому вираженні і затрати праці на одиницю обсягу діяльності. Вимір ефективності всієї сукупної праці суспільства в багатьох країнах світу здійснюється за таким показником, як валовий національний продукт, що являє собою ринкову вартість усіх кінцевих товарів і послуг, вироблених національними підприємствами протягом певного періоду.

Визначення показників є першим етапом в оцінці ефективності праці. Завершальна її оцінка може бути дана на основі критерію (мірила оцінки). Якщо показники характеризують рівень і динаміку ефективності праці, то критерій показує, наскільки досягнутий рівень ефективності відповідає потребам суспільства. Критерій ефективності праці повинен мати конкретне кількісне вираження. Коли йдеться про оцінку ефективності праці з точки зору відповідності досягнутого рівня потребам, важливо визначити ступінь цієї відповідності. Цей критерій, на нашу думку, необхідно шукати в моделях мікроекономічної рівноваги попиту і пропозиції.

Щоб підвищити ефективність праці, треба визначити фактори (рушійні сили), які впливають на неї. Ефективність праці складається під впливом багатьох факторів. Пізнання суті й механізму дії кожного з них є необхідною умовою визначення конкретних шляхів підвищення ефективності праці, науково обґрунтованого управління цим процесом. Знання факторів ефективності праці й механізму їх дії дозволяє цілеспрямовано впливати на досягнення необхідних результатів.

На результативність трудової діяльності людей і, зрештою, на економічне зростання, як відзначалося вище, безпосередньо впливають фактори виробництва і технологія. Обсяг продукції є функцією кількості праці та капіталу при існуючій виробничій технології. Якщо збільшується кількість праці та капіталу, то зростає і кількість продукції. Обсяг продукції збільшується також при застосуванні кращої технології.

Зростання обсягу виробництва за рахунок збільшення кількості виробничих ресурсів в економічній теорії Заходу названо ефектом масштабу. Але отримання цього ефекту має свої межі.

По-перше, кожна країна має виробничі можливості (певні чисельність населення, кількість підприємств, землі й природних ресурсів), і в короткий період вона не може вийти за межі цих можливостей. До того ж максимальний обсяг виробництва валового національного продукту можливий за умови повного використання ресурсів. Якщо ж ресурси використовуються неповністю, коли є велика кількість незайнятих працівників та невикористаного обладнання, то суспільство не отримує необхідного повного обсягу виробництва товарів і послуг.

Відомо, що в ринковій економіці така ситуація виникає дуже часто. Ринкова економіка розвивається циклічно, що зумовлює періодичні спади виробництва, неповне використання трудових ресурсів і завантаження

виробничих потужностей. У цих умовах суспільству доводиться вибирати, що і в якій кількості виробляти в першу чергу, як краще використовувати ресурси.

По-друге, отримання ефекту масштабу можливе лише за умови збалансованого співвідношення між працею і капіталом. При незмінній технології кількість праці та капіталу повинна зростати на одну і ту саму величину. Якщо це співвідношення порушується, то починає діяти закон спадної віддачі ресурсів. Згідно з цим законом збільшення загального обсягу виробництва за рахунок зростання кількості ресурсів відбувається до певної межі, за якою починається зниження віддачі від додаткових вкладів праці та капіталу. Це пояснюється тим, що суспільство в цілому і окремі підприємства, маніпулюючи ресурсами, часто порушують співвідношення між працею і капіталом. Якщо додаткові затрати праці поєднуються з незмінною кількістю капіталу, то виробничий процес буде перенасичуватися працею, і вона даватиме все менше і менше додаткового продукту. Додаткові затрати капіталу теж даватимуть менше додаткового продукту, якщо кількість праці залишатиметься незмінною, бо в цьому випадку не вистачатиме праці для обслуговування зростаючого капіталу. Отже закон спадної віддачі визначає залежність між затратами та результатами у виробничому процесі і стверджує, що, послідовно надаючи перевагу приросту одного з факторів виробництва при решті незмінних, суспільство чи підприємство отримають усе менший приріст обсягу виробництва.

Обмежений вплив на зростання обсягу виробництва має і зростання чисельності працівників, оскільки це знижує капіталоозброєність праці.

Як тільки економіка країни досягає стійкого стану, коли можливості суспільства розвиватися за рахунок збільшення праці й капіталу вичерпуються, темпи зростання виробництва на одного працівника залежать лише від прискорення технологічного прогресу, від технічних нововведень. Тільки технологічний прогрес може підтримувати безперервне зростання випуску продукції в розрахунку на одного працівника. На основі технологічного прогресу відбуваються зміни в кількості праці й капіталу, а також у величині сукупної продуктивності факторів виробництва.

Сьогодні в більшості розвинутих країн світу існує змішана економічна система, в якій одночасно складаються ринкові й неринкові відносини, поєднується ринковий механізм з державним управлінням і регулюванням економічних процесів, здійснюється соціальний захист населення. Таку економічну систему необхідно створювати і в Україні. Але треба мати на увазі, що змішана економічна система має різні національні моделі. Найбільш відомими є американська, японська, шведська, німецька. Свою національну модель змішаної економіки має формувати й Україна. Більшість економістів нашої країни вважають, що, створюючи національну модель економіки, необхідно враховувати, що не можна взяти жодну з існуючих у світі моделей і механічно перенести її на наш ґрунт. Не можна також взяти окремі частини в різних країнах і створити у нас своєрідну мозаїчну модель. Ми повинні йти власним шляхом, враховуючи світовий досвід і нашу національну специфіку, наше минуле і сучасне життя.

8.2. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності

Основною проблемою економічної теорії і господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, що в загальному випадку називаємо ефективністю.

Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів. Пригадаємо, що економічні ресурси прийнято поділяти на три великі групи: 1) трудовий потенціал (людський капітал); 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина); 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал). Відповідно ми можемо окремо визначити ефективність використання трудового потенціалу, природних ресурсів або капіталу.

Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо в розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції, то ми маємо показники, які називаються *продуктивністю*, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються *рентабельністю* (*прибутковістю*).

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів та витрат, в даному разі — результатів праці та її витрат.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних факторів. Безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва є зростання продуктивності праці. За відомим визначенням К. Маркса, зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка затрат живої праці в продуктах зменшується, а частка затрат минулої праці (втіленої в засобах виробництва) — збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує міру її продуктивного використання і її тривалість протягом робочого дня при незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу, чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, продуктивності праці. Однак зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі; законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо протягом законодавчо встановленої тривалості робочого часу весь час повністю витрачається на продуктивну працю, то це є верхня межа рівня екстенсивного використання праці.

Інтенсивність праці характеризує міру її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має межі, а саме фізіологічні й психічні можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Отже рівень екстенсивного використання праці й інтенсивність праці — важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження, тобто не можуть використовуватися безконечно.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією *науково технічного прогресу*. За кілька останніх десятиріч у розвинутих країнах рівень екстенсивного використання праці зменшився більше ніж удвічі, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність збільшилася в кілька разів, що проявилось у значному зростанні добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення. Тобто саме за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти все більше і більше споживчих благ меншою кількістю праці.

Важливим показником ефективності праці є співвідношення прибутку від даного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці. Це співвідношення називається *рентабельністю праці*, або точніше — *рентабельністю сумарних витрат на персонал*, і в загальному випадку визначається за формулою

$$R_i = (D_i - Z_i) : Z_i, \text{ або } R_i = P_i : Z_i, \quad (2.1)$$

де R — рентабельність праці;

D — створена цією працею вартість;

Z - витрати на організацію цієї праці;

P — прибуток від цієї праці.

Індекс i означає, що всі ці показники повинні стосуватися одного і того ж (наприклад, i -го) виду праці.

8.3. Показники і методи вимірювання продуктивності праці

Продуктивність праці — це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток — це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу, розраховується за формулою

$$B = V : T, \quad (2.2)$$

де B — виробіток;

V — обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);

T — затрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (робіт, послуг).

На підприємстві виробіток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюються обсяг продукції і затрати праці.

Якщо обсяг продукції вимірюється натуральними показниками (в штуках, тоннах, метрах тощо), то і відповідні показники продуктивності праці називаються *натуральними*. Наприклад, цукровий завод, на якому працюють 50 осіб, виготовив за рік 1600 т цукру. Виробіток на цьому заводі буде $1600 : 50 = 32$ т цукру за рік в розрахунку на одного працюючого. Натуральні показники точні, дуже наочні й показові, проте вони мають суттєвий недолік: неможливість застосування до різнорідної продукції. Якщо підприємство випускає кілька видів схожої продукції, обсяг випуску можна виразити в умовно-натуральних показниках, що приводять різну продукцію до одного виміру (наприклад, різні види палива перераховуються в умовне паливо з теплотворною здатністю 7000 ккал/ кг). Проте застосування цих показників теж дуже обмежене.

Слід зазначити, що в ринковій економіці значення натуральних показників значно зменшується, оскільки домінуючу роль в усіх аспектах економічного життя відіграють вартісні показники. *Вартісними* називаються показники виробітку, в яких обсяг продукції вимірюється грошовими одиницями. Ці показники найуніверсальніші, вони дозволяють порівнювати продуктивність праці при виробництві принципово різних благ. Якщо за обсяг продукції взяти вартісний показник чистої продукції, то буде враховано і зростання якості продукції та її необхідність на ринку. Єдиним недоліком вартісних показників є те, що необґрунтоване завищення ціни продукції монополістами призводить до фіктивного зростання продуктивності їхньої праці, але це вже проблема не економіки праці, а антимонопольного регулювання.

Для оцінки рівня виробітку на окремих робочих місцях при виробництві різноманітної незавершеної продукції використовуються також *трудові* показники, в яких для характеристики обсягу виробництва застосовуються норми трудових витрат у нормо-годинах. Однак ці показники мають дуже вузьку сферу застосування, оскільки вимагають строгої наукової обґрунтованості використовуваних норм.

Витрати праці при розрахунках її продуктивності можуть вимірюватися відпрацьованими людино-годинами, людино-днями і середньообліковою чисельністю персоналу. Але всі ці показники вимірюють лише кількість праці, нівелюючи її якість. Інакше кажучи, в таких розрахунках робоча сила найкваліфікованіших конструкторів або управлінців додається до робочої сили охоронців і прибиральників. І знову універсальним показником кількості витраченої праці може бути вартість витрат на утримання персоналу.

Трудомісткість — це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочою часу, витраченого на виробництво

одиниці продукції (робіт, послуг) і розраховується за формулою

$$TM = T : V. \quad (2.3)$$

Для планування і аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості.

Технологічна трудомісткість (T_T) визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість обслуговування (T_o) визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва.

Виробнича трудомісткість (T_v) складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість управління (T_y) визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців.

Повна трудомісткість продукції (T_p) відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу. Вона визначається за формулою

$$T_p = T_T + T_o + T_v = T_v + T_y. \quad (2.4)$$

8.4. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці

Фактори зміни певного показника — це сукупність всіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно *фактори зростання продуктивності праці* — це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до збільшення продуктивності праці. Оскільки, як зазначалося, зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії і практики (рис. 8.1).

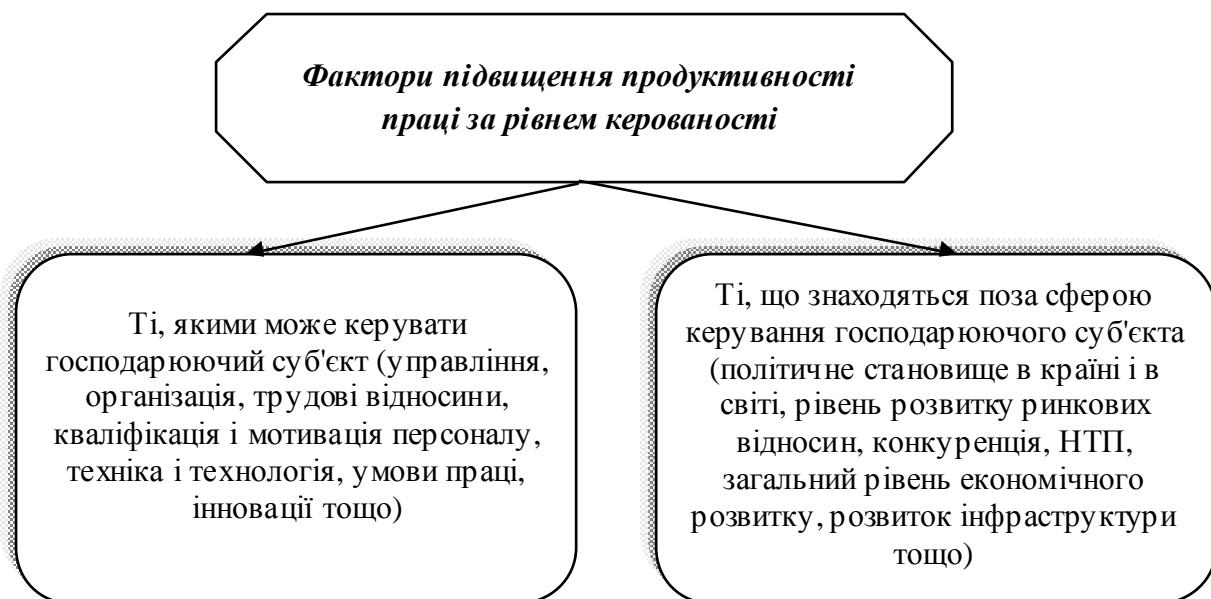


Рис. 2.6 – Фактори підвищення продуктивності праці за рівнем керованості

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці *за змістом* можна

поділити на три групи:

- 1) *соціально-економічні*, що визначають якість використовуваної робочої сили;
- 2) *матеріально-технічні*, що визначають якість засобів виробництва;
- 3) *організаційно-економічні*, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

До групи *соціально-економічних* факторів зростання продуктивності праці належать всі фактори, що спричиняють покращання якості робочої сили. Це насамперед такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність та професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, мотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу). До цієї групи факторів також відносяться характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій.

До групи *матеріально-технічних* факторів зростання і продуктивності праці належать всі напрямки прогресивних змін у техніці й технології виробництва, а саме: модернізація обладнання; використання нової продуктивнішої техніки; підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва; впровадження нових прогресивних технологій; використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо.

До групи *організаційно-економічних* факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. До них входять: вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; покращання матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, вдосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; вдосконалення поділу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, впровадження передових методів та прийомів праці, вдосконалення організації та обслуговування робочих місць, впровадження прогресивних норм і нормативів праці; покращання умов праці та відпочинку, вдосконалення систем матеріального стимулювання.

Резерви зростання продуктивності праці — це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці — це процес перетворення можливого в дійсне.

Оскільки резерв — це фактично відрізок фактора, можливий для використання в конкретний момент часу, то резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори. Основне значення для економіста і менеджера має класифікація *внутрішньовиробничих* резервів і факторів *за змістом*, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості

підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

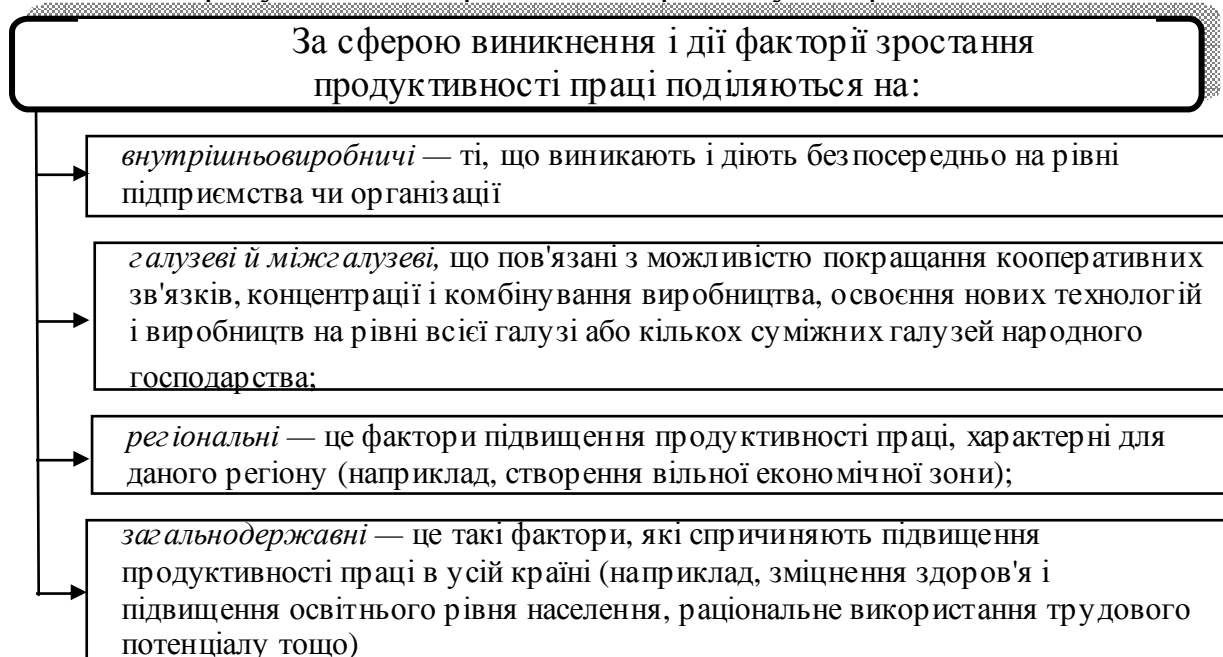


Рис. 2.7 – Фактори зростання продуктивності праці за сферою виникнення і дії

Так само, як і фактори, резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи:

- *соціально-економічні*, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;
- *матеріально-технічні*, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва;
- *організаційно-економічні*, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи з їх реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від їх впровадження, призначаються відповідальні виконавці.

8.5. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю (рис.2.8).

Отже управління продуктивністю праці на підприємстві — це фактично частина загального процесу управління підприємством, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, — з іншого.

Розглянемо детальніше зміст діяльності економістів та менеджерів на кожному з названих етапів програми управління продуктивністю праці на

підприємстві.

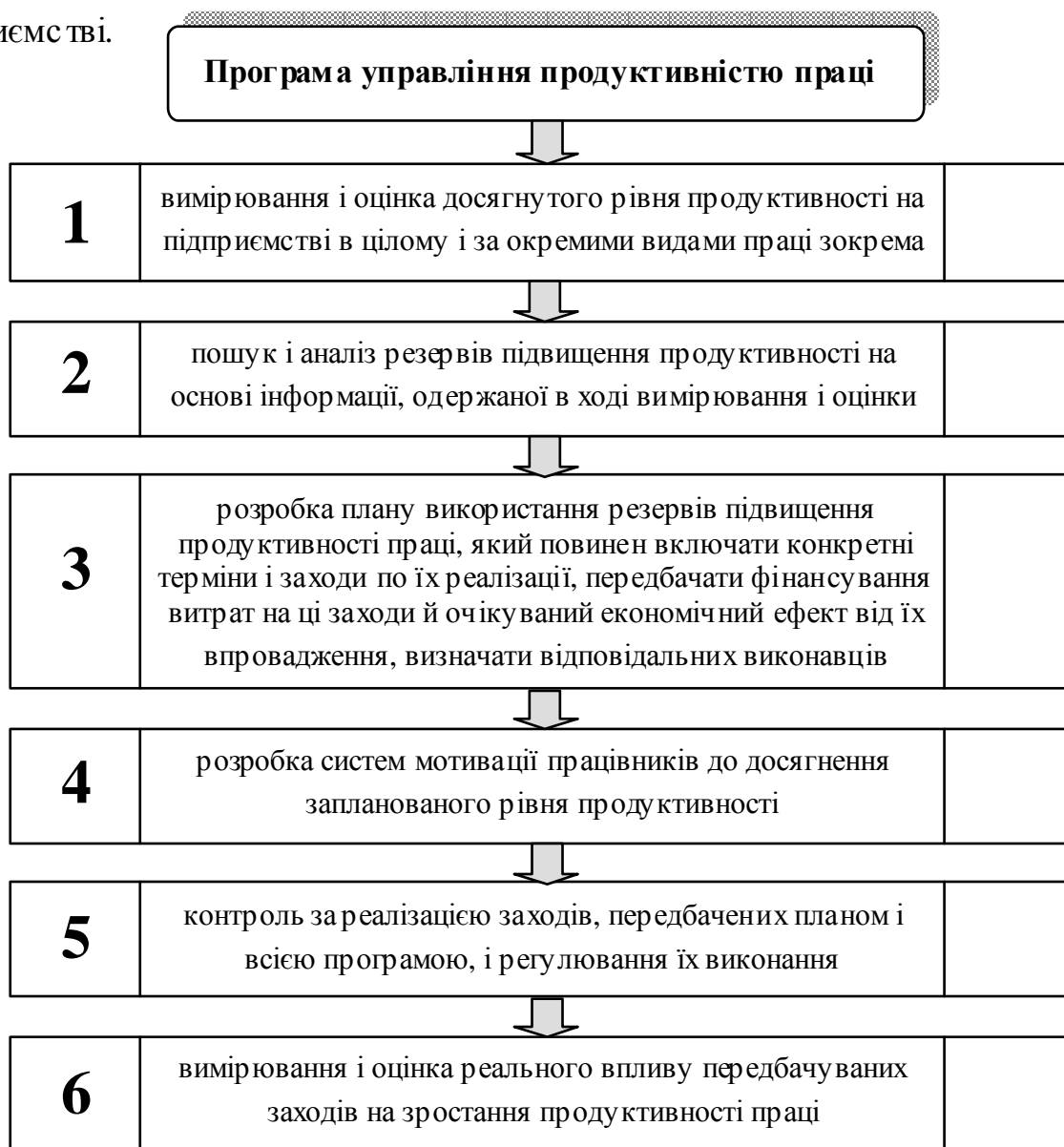


Рис. 2.8 – Приклад програми управління продуктивністю праці

Вимірювання та оцінка досягнутого рівня продуктивності по підприємству в цілому і за окремими видами праці зокрема — вихідний етап програми. Його правильне і точне здійснення є важливою передумовою успішності наступних етапів і всієї програми. Найважливіша вимога до економіста на цьому етапі — забезпечення достовірності й порівнянності показників. Щоб виміряти продуктивність праці, потрібно зіставити кількість виробленої продукції або наданих послуг із витратами на їх виготовлення. Це завдання лише на перший погляд здається простим. На практиці більшість організацій виготовляє значну кількість різноманітної продукції, яку нерідко важко порівнювати й додавати. Універсальні вартісні показники кількості продукції не позбавлені впливу інфляційних процесів, стихійного коливання ринкової кон'юнктури, ними не завжди можна виразити залишки незавершеного виробництва. Ще складніше точно підрахувати витрати праці на випуск конкретного виду продукції чи послуг, оскільки звичайно кожний працівник прямо чи непрямо займається випуском багатьох видів продукції і

розділити між ними витрати праці просто лише для робітників-відрядників. Слід також мати на увазі, що ресурси, які застосовуються у виробництві, взаємозамінні. Тобто можна зменшити кількість праці на досягнення певного корисного ефекту за рахунок збільшення кількості використаних засобів виробництва. Продуктивність живої праці при цьому звичайно зростає, але чи одержить від цього користь підприємство, можна сказати, лише розрахувавши продуктивність за багатофакторною моделлю, яка б враховувала витрати і живої, і уречевленої праці. Так само, наприклад, можна замінити більшу кількість менш кваліфікованої праці меншою кількістю більш кваліфікованої. Якщо при цьому корисний ефект виробництва і сумарні витрати на персонал залишилися такими самими, то показник виробітку в розрахунку на кількість витраченого робочого часу зростає (бо підприємство використовує меншу кількість праці), але реальний рівень виробітку залишиться незмінним (бо сумарні витрати на персонал для одержання певного корисного ефекту залишилися такими самими). Тому завданням економіста є використання всіх можливих прийомів і методів для забезпечення достовірності й порівнянності показників продуктивності.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної в ході вимірювання і оцінки досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема, з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах. Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці слід заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, які володіють фундаментальністю і широтою поглядів і вміють бачити перспективу. Шукаючи й аналізуючи резерви, слід звертатися до їх класифікації за різними ознаками, щоб не обійти увагою жоден з можливих факторів підвищення продуктивності праці. Слід ще раз підкреслити, що значні резерви зростання продуктивності праці приховані не тільки в процесі безпосереднього виробництва, але і у процесі його організації та управління.

Розробляючи *план використання резервів* підвищення і продуктивності праці, слід забезпечити узгодження цілей та завдань програми. Для цього потрібно коротко і чітко сформулювати цілі, проранжувати їх залежно від значення і черговості в часі. План повинен також включати конкретні заходи, спрямовані на реалізацію поставлених цілей, передбачати фінансування витрат на ці заходи. Важливим завданням економіста на цьому етапі є розробка критеріїв результативності програми, підрахунок очікуваного економічного ефекту від впровадження передбачених заходів. На кожен пункт плану повинні бути визначені термін виконання та відповідальні виконавці.

Розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності є необхідною умовою реалізації програми. Менеджер завжди повинен пам'ятати, що для успіху справи слід намагатися зблизити аж до ідентифікації цілі й завдання організації з особистими цілями і бажаннями працівників. Тобто в конкретному випадку вигреш від підвищення продуктивності праці повинен поділятися між організацією, яка забезпечила його досягнення, і працівником, який його досягнув. Працівники повинні

заздалегідь знати, як заплановані результати зростання продуктивності праці вплинуть на реалізацію їхніх особистих професійних інтересів.

Контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, необхідний для виявлення і вирішення можливих проблем їх виконання на початкових етапах, ще до того, як вони стануть надто серйозними. Вихідним моментом процесу контролю є встановлення конкретних, обмежених у часі цілей, які можна виміряти. У процесі контролю порівнюються фактичні й задані показники продуктивності праці або їхні складові, визначається масштаб допустимих відхилень. При значному відхиленні менеджер приймає рішення про регулювання системи. Слід завжди пам'ятати, що контроль в будь-якій справі потрібен лише для того, щоб сприяти досягненню цілей. Надмірний, невдало продуманий контроль може дати небажані наслідки як, наприклад працівників на задоволення вимог контролю, а не на досягнення цілей. Організовуючи контроль, слід приділити увагу зворотному зв'язку, реальності вимог, зацікавленості працівників, економічності контролюючих систем.

Вимірювання та оцінка реального впливу реалізованих заходів на зростання продуктивності праці потрібна для того, щоб оцінити і порівняти ефективність їх впровадження і визначитися з пріоритетами на наступний період. Як і на першому етапі, найважливішим завданням економіста тут є використання всіх можливих прийомів і методів для забезпечення достовірності й порівнянності показників. Визначивши найефективніші напрямки роботи по підвищенню продуктивності, слід прийняти відповідні мотивуючі рішення і в наступному періоді зосередити увагу саме на цих напрямках.

Отже управління продуктивністю праці — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.

Запитання для контролю знань

1. У чому полягають суть і соціально-економічне значення зростання продуктивності праці?
2. Які показники ефективності Ви знаєте? Розкрийте зміст понять "продуктивність" і "рентабельність".
3. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці?
4. Що є невичерпним джерелом зростання продуктивності праці?
5. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці.
6. Які види трудомісткості Ви знаєте? Чим вони визначаються і для чого використовуються?
7. Яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення факторів зростання продуктивності праці?
8. Назвіть соціально-економічні, матеріально-технічні й організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці.

9. Що таке резерви зростання продуктивності праці? Які з них Ви можете назвати?

10. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

ТЕМА 9. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

9.1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.

9.2. Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці.

9.3. Форми і системи заробітної плати.

9.4. Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата.

9.1 Сутність, функції і принципи організації заробітної плати

Заробітна плата — це одна з найскладніших економічних категорій, одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з другого - для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Сутність поняття "заробітна плата" складна і багатостороння, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

По-перше, *заробітна плата* — це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. У цьому розумінні доречнішим є поняття "оплата праці", яка, крім власне заробітної плати, включає ще інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, *заробітна плата* — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому вираженні, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальноприйняте визначення, що найточніше відповідає терміну "заробітна плата".

По-третє, в умовах ринкової економіки *заробітна плата* — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. У цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника *заробітна плата* — це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємця *заробітна плата* — це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної

зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Виходячи з комплексного розуміння сутності заробітної плати, з'ясуємо значення притаманних їй функцій. Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати багато функцій (серед вчених-економістів немає єдиної думки щодо їх кількості). На нашу думку, найважливішими з них є такі (рис. 2.9):

1. *Відтворювальна функція* полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. У ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.

2. *Стимулююча функція* заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращання результатів праці.

3. *Регулююча, або ресурсно-розміщувальна функція* заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. Формування ефективно функціонуючого ринку праці передбачає свободу кожного найманого працівника вільно обирати місце прикладання своєї праці, а його прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює професійні переміщення у пошуках такої роботи, яка б максимально задовольняла зростаючі потреби. Іншими словами, в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць.

Основні функції оплати праці можуть бути доповнені ще іншими такими, наприклад, як соціальна функція та функція формування платоспроможного попиту населення.

Соціальна функція заробітної плати відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході відповідно до його трудового внеску. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками відповідно до результатів їхнього трудового внеску.

Функція формування платоспроможного попиту населення. Її призначення — узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів — з другого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів - потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах

встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

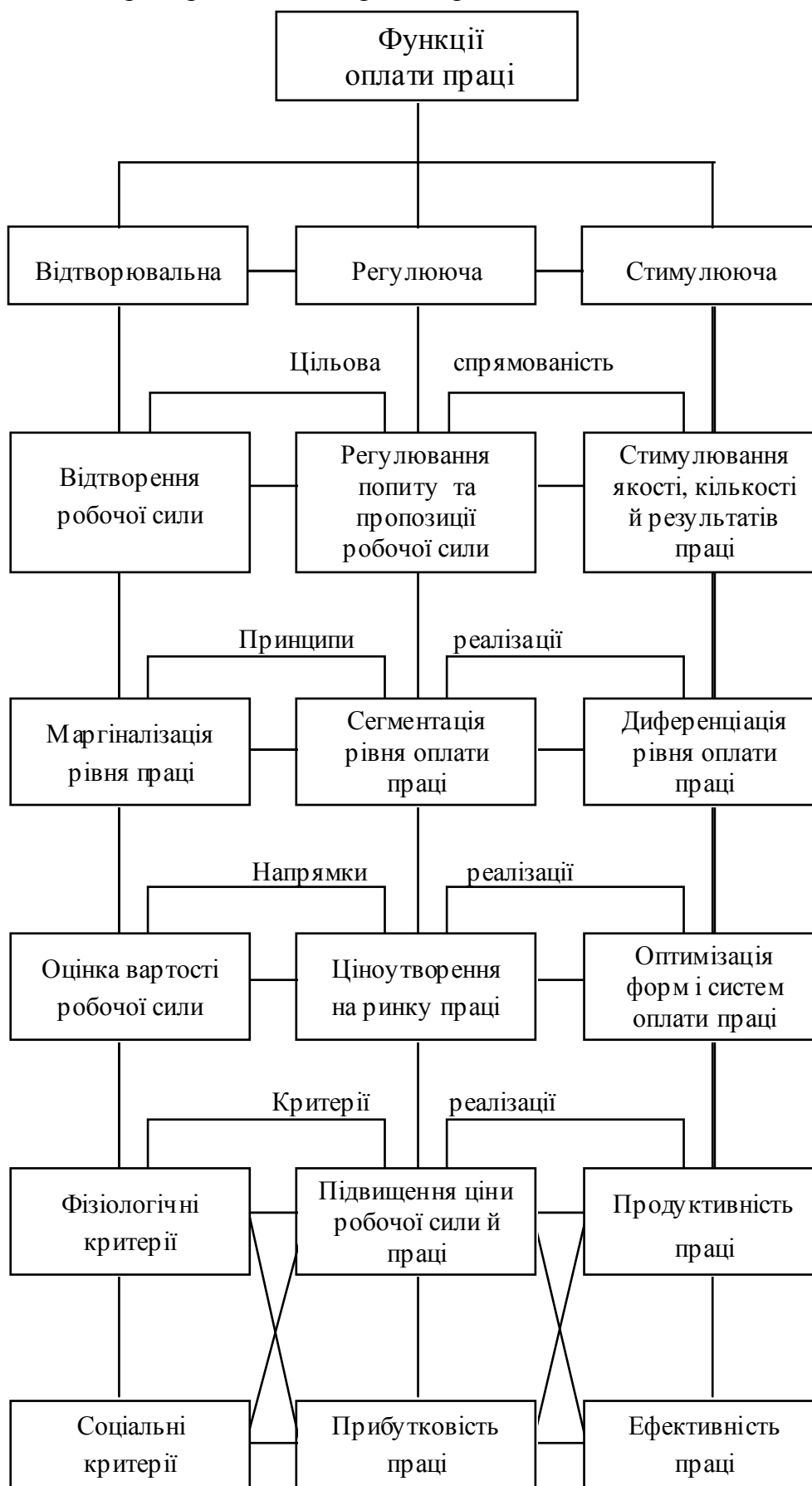


Рис. 2.9 – Основні функції оплати праці

Для забезпечення реалізації заробітною платою зазначених вище функцій необхідне дотримання таких найважливіших принципів:

- *Підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці.* Порушення цього принципу може призвести, з одного боку, до виплати незароблених грошей, а значить до інфляції, знецінення отриманої номінальної заробітної плати, що в кінцевому рахунку веде до зниження реальної заробітної плати. З іншого боку, може виплачуватися занижена заробітна плата, що не відповідає ефективності трудового внеску працівника і призводить до неможливості задовольнити потреби людей, зменшує платоспроможний попит населення.

- *Диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місцезнаходження підприємства, його галузевої приналежності.* Цей принцип заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, виконанні більш складної роботи, забезпеченні високої якості продукції. При цьому потрібно враховувати різницю у кількості й вартості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили в різних умовах праці, економічних та географічних умовах життя.

- *Однакова оплата за однакову працю.* В умовах ринкової економіки цей принцип слід трактувати, по-перше, як недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо і, по-друге, як принцип справедливості при розподілі всередині підприємства, що передбачає адекватну оцінку праці через її оплату.

- *Державне регулювання оплати праці,* що включає законодавство і угоди у сфері праці, податкову систему, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів і інфляцією. Засобом державного регулювання оплати праці, що забезпечує соціальну захищеність низькооплачуваних працівників, є встановлення мінімальної заробітної плати.

- *Врахування впливу ринку праці.* Ринок праці — це та сфера, де в кінцевому підсумку формується оцінка різних видів праці. Заробітна плата (і можливість зайнятості) кожного працівника знаходиться в тісній залежності від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту і пропозиції праці певної якості. Тому на ринку праці представлений широкий діапазон розмірів заробітної плати як на державних і приватних підприємствах, так і у неформальному секторі, де відсутній будь-який соціальний і правовий захист і умови оплати праці цілком визначаються роботодавцем. Однак у будь-якому випадку в ринкових умовах роботодавця не зможе набрати і втримати робочу силу потрібної якості, не забезпечивши конкурентоспроможний на даному ринку праці рівень її оплати.

- *Простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці,* що забезпечують широку інформованість працівників про суть систем оплати праці. Стимул стає стимулом лише в тому випадку, коли у працівників є про нього інформація, і вона зрозуміла їм як неспеціалістам у галузі економіки праці. Виконавці повинні чітко уявляти, в яких саме випадках розмір заробітної плати, тобто рівень їхнього матеріального добробуту буде підвищуватися.

9.2. Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці

Заробітна плата як винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за виконану ним роботу, складається з таких частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, відповідно до Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р.

Основна заробітна плата — винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До *інших заохочувальних та компенсаційних виплат* належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Структура заробітної плати — це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі. У стабільних розвинутих економічних системах основна заробітна плата складає 85 — 90% у структурі заробітної плати.

На підставі названих вище принципів організації і функцій заробітної плати в умовах побудови ринкових відносин створюється організація заробітної плати безпосередньо на підприємствах. Під організацією заробітної плати розуміється її побудова, тобто приведення її елементів в певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості й якості праці з розмірами заробітної плати.

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності й господарювання, механізм організації заробітної плати складається з таких елементів:

- а) ринкового регулювання;
- б) державного регулювання;
- в) колективно-договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками;
- г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Перебудова організації заробітної плати на підприємстві відповідно до вимог ринкової економіки передбачає вирішення трьох завдань:

- по-перше, підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні й

використанні резервів зростання ефективності своєї праці при виключенні можливості одержання незароблених грошей;

- по-друге, усунення випадків зрівнялівки в оплаті праці, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;

- по-третє, оптимізація співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоспроможність продукції.

Хоча кожне підприємство (а інколи, і структурний підрозділ) має свою специфіку в організації оплати праці, її організаційними основами завжди є: забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції; регулювання трудових відносин, забезпечення рівноправності роботодавця і працівника; вдосконалення нормування праці; вибір моделі, форм і систем оплати праці; взаємозв'язок розмірів заробітної плати з обсягами та вартістю виробленої продукції. Розглянемо їх детальніше.

Дотримання вимоги забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції є одночасно гарантією як зростання трудових доходів працівників, так і підвищення ефективності виробництва (за інших однакових умов), що відповідає інтересам всіх учасників трудового процесу і вимогам ринку.

При організації заробітної плати на підприємстві зачіпляються нагальні інтереси як найманих працівників, так і роботодавців. У демократичному суспільстві обидві сторони повинні мати рівні права у вирішенні питань оплати праці. Тому колективні угоди між адміністрацією підприємства (як представником роботодавця) і профспілкою (як представником працівників) стають у ринкових умовах найдієвішою формою регулювання трудових відносин, у тому числі з питань заробітної плати.

Рівень цін на продукцію або послуги підприємства і реакція ринку на нього суттєво впливають на можливості підприємства з регулювання розмірів заробітної плати: з одного боку, підвищення цін дає можливість збільшити заробітну плату, а з іншого — обмеження зростання заробітної плати є важливим заходом підтримання конкурентоспроможної ціни. Найкращим рішенням в цьому випадку є компенсація зростаючих витрат на заробітну плату за рахунок додаткових обсягів виробництва, вдосконалення асортименту продукції, зростання продуктивності праці та якості продукції, робіт.

Ефективна організація заробітної плати на будь-якому підприємстві неможлива без її основоположного елемента — нормування праці, яке дозволяє встановити відповідність між обсягом витрат праці й розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Роботодавець зобов'язаний встановити кожному працівникові нормований обсяг робіт, виходячи із встановленої законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці й середньої для даного виду робіт продуктивності праці. Працівник має право розраховувати на повну оплату праці лише за умови

виконання повного нормованого обсягу робіт. На кожному підприємстві доцільно мати характеристики основних видів робіт з відповідними нормами витрат праці на їх виконання (нормативну базу трудовитрат). Робота з удосконалення нормування праці передусім повинна спрямовуватися на підвищення якості норм за рахунок забезпечення їх рівнонапруженості для всіх видів праці та всіх груп працівників.

Згідно із Законом України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантованих виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності — з іншим уповноваженим на представництво органом.

Безпосередньо робота з організації заробітної плати на підприємстві полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання. При цьому критерієм економічної ефективності організації заробітної плати повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати. Якщо таке випередження не забезпечується, необхідно детально проаналізувати причини цього і розробити додаткові заходи, спрямовані або на зростання доходу, або на економію витрат на оплату праці.

9.3. Форми і системи заробітної плати

Форми і системи заробітної плати — це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників.

Найбільше поширення на підприємствах різних форм власності одержали дві форми оплати праці:

відрядна — оплата за кожен одиницю продукції або виконаний обсяг робіт;

погодинна — оплата за відпрацьований час, але не календарне, а нормативне, котре передбачається тарифною системою.

І відрядну, і погодинну форми оплати праці можна представити системами (рис. 2.10).

Існує також цілий ряд умов, при яких доцільно застосовувати ту чи іншу форму оплати праці.

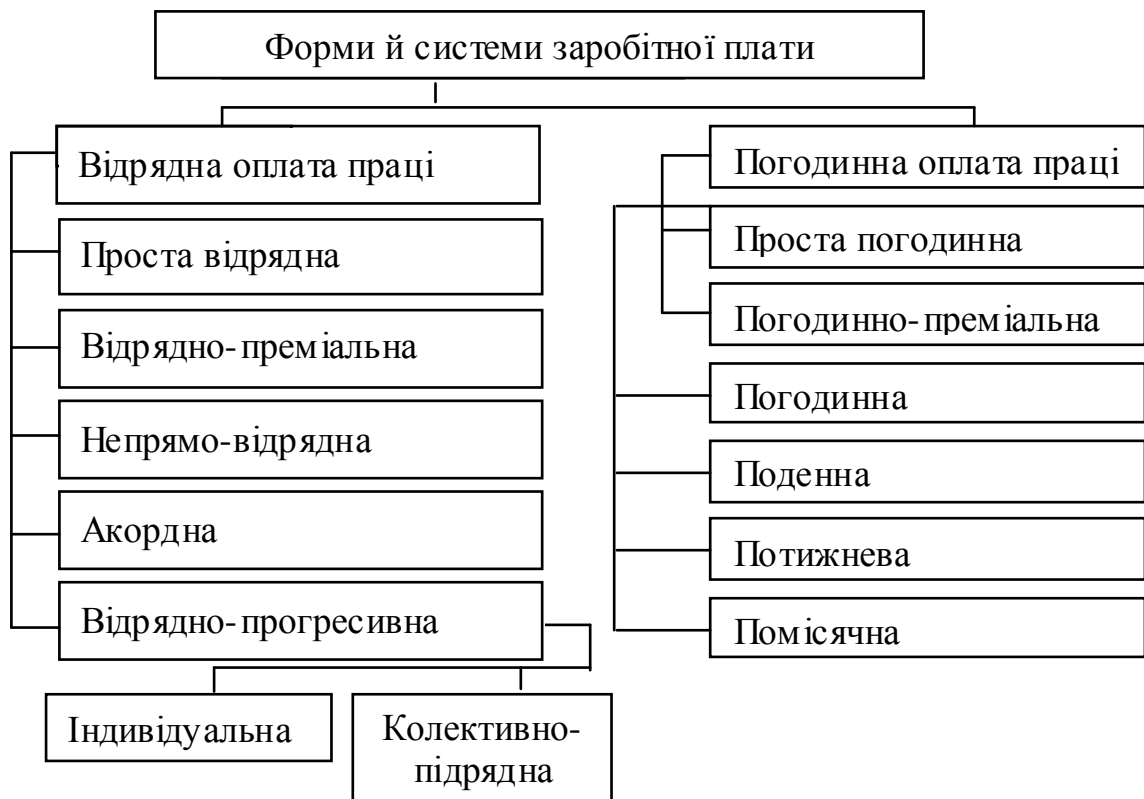


Рис. 2.10 – Форми й системи заробітної плати

• *Умови застосування відрядної оплати праці:*

- існують кількісні показники роботи, які безпосередньо залежать від конкретного працівника;
- є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
- існують можливості в робітників конкретної ділянки збільшити вироблення або обсяг виконуваних робіт;
- існує необхідність на конкретній виробничій ділянці стимулювати робітників надалі збільшувати виробіток продукції або обсяг виконуваних робіт;
- є можливість технічного нормування праці.

Відрядну оплату праці не рекомендується застосовувати в тому випадку, якщо її застосування веде до :

- погіршення якості продукції;
- порушення технологічних режимів;
- порушення вимог техніки безпеки;
- погіршення обслуговування встаткування;
- перевитрати сировини й матеріалів.

• *Умови застосування погодинної оплати праці:*

- відсутня можливість збільшення випуску продукції;
- виробничий процес строго регламентований;
- функції робітника зводяться до спостереження за ходом технологічного процесу;
- функціонують поточкові й конвеєрні типи виробництва зі строго заданим ритмом;

- збільшення випуску продукції може привести до браку або погіршення її якості.

На кожному конкретному підприємстві залежно від характеру виробництва, технологічних процесів, рівня організації виробництва й праці застосовується та або інша форма заробітної плати. Наприклад, відрядна оплата праці може бути неефективною, якщо застосовувати тільки відрядно-преміальний або відрядно-прогресивний варіант, але якщо використати акордну систему, ефективність зростає.

В умовах ринку немає тієї строгої регламентації, що була характерна для планової економіки тому підприємець, керівництво підприємства можуть перевірити кожний з існуючих варіантів оплати праці й застосовувати той, котрий найбільшою мірою відповідає цілям підприємства.

Погодинні системи оплати праці

На базі форм оплати праці розроблені системи погодинної заробітної плати:

- проста погодинна;
- погодинно-преміальна;
- погодинно-преміальна з нормованим завданням.

При *простій погодинній системі* зарібок робітника визначається за формулою

$$Z_{\text{п}} = T_{\text{с}} \times \Phi_{\text{таб}} , \quad (2.5)$$

де $T_{\text{с}}$ – тарифна ставка присвоєного робітнику розряду ;

$\Phi_{\text{таб}}$ - фонд фактично відпрацьованого за табелем часу.

Область застосування її незначна через недостатньо яскраво виражену стимулюючу функцію. В основному вона використовується при визначенні тарифних зарібків працівників у бригадах з оплатою по єдиному наряду. Якщо твердо встановлений розмір місячної тарифної ставки (оклад), то працівник одержує зарібтну плату, тільки коли відпрацьовує повну кількість годин за графіком виходів на місяць. За неповний відпрацьований місяць зарібтна плата виплачується, виходячи зі середнечасової або середньоденної ставки й фактично відпрацьованого часу.

При погодинно-преміальній системі зарібтна плата визначається за формулою

$$Z_{\text{п. -ін}} = Z_{\text{п}} + \text{П} \quad (2.6)$$

де $Z_{\text{п}}$ – тарифна зарібтна плата, що відповідає зарібтній платі, певної за простою погодинною системою ;

П - сума премії, установленної за забезпечення певних кількісних й якісних показників роботи.

Застосування погодинно-преміальної системи можливо лише за умови правильного вибору показників преміювання, кількість яких не повинна бути більше 2-3, причому розмір премії розраховується по кожному з них. Крім того, необхідно економічне обґрунтування розроблених преміальних пропозицій, інакше використання обраної системи оплати праці може бути збитковим для

підприємства. Показники преміювання розробляються з урахуванням специфіки робіт або робітників і повинні чітко враховуватися. До таких показників відносяться : якість продукції, що випускається, якість роботи. У преміальному положенні вказується джерело преміювання: економія від зниження собівартості, скорочення витрат матеріальних ресурсів, додатковий виторг від реалізації більш якісної, що стала більше конкурентноздатною, продукції. Джерело додаткового виторгу - підвищена ціна або збільшений обсяг реалізації. При розробці преміального положення варто виходити з того, що сума виплачуваної премії не повинна перевищувати отриману економію від зниження собівартості.

Погодинно-преміальна система оплати праці з нормованим завданням використовується, коли функції робітників чітко регламентовані й може бути розрахована норма часу по кожній операції. Ця система поєднує в собі елементи як відрядної, так і погодинної форм заробітної плати. Застосування даної системи доцільно, якщо :

необхідно забезпечити виконання нормованого завдання по робочих місцях і підрозділу в цілому;

поставлено завдання домогтися економії матеріальних ресурсів;

планується сполучення професій і багатOVERстатне обслуговування з метою поліпшення організації праці й т.д.

Розмір заробітної плати при погодинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням встановлюється за формулою:

$$З_{п.ін} = З_{п} + П, \quad (2.7)$$

тобто аналогічно попередній системі, але в цьому разі премія залежить від виконання нормованого завдання.

Отже погодинна форма оплати праці і її системи стимулюють підвищення кваліфікації працівників, роботу без прогулів, створюють умови для зацікавленості у високоякісній роботі. У той же час вони мають недолік - відсутність зв'язку оплати праці з її результатами.

Відрядні системи заробітної плати

На базі відрядної заробітної плати розроблені наступні системи : пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна відрядна.

Пряма відрядна система дозволяє встановити пряму пропорційну залежність заробітку працівника від його виробітку. Така залежність відображена у формулі, що характеризує відрядну форму оплати праці:

$$З_{св} = p \times V. \quad (2.8)$$

Ця величина відтворює основний (тарифний) заробіток, що є базою для розрахунку заробітків по інших системах відрядної форми. Дана система проста для розрахунків і доступна для розуміння. Але область її поширення завжди була незначною, тому що вона недостатньо зацікавлює робітників у підвищенні

якості продукції, економії матеріальних ресурсів й у високих виробничих показниках.

Найбільше поширення має *відрядно-преміальна система* заробітної плати, що дозволяє більшою мірою реалізувати стимулюючу функцію, оскільки крім тарифної заробітної плати передбачає премію за виконання встановлених показників преміювання. Такими показниками можуть бути: ріст продуктивності праці, економія матеріальних ресурсів, поліпшення якості продукції та ін.

Величина заробітної плати при використанні відрядно-преміальної системи визначається за формулою

$$З_{\text{сд.-прем}} = З_{\text{сд}} + П. \quad (2.9)$$

При *відрядно-прогресивній системі* оплати праці для розрахунку заробітків робітників застосовується залежність

$$З_{\text{сд.-прог}} = p_0 \times V_{\text{пл}} + p_{\text{прог}} \times V_{\text{сверхпл}}, \quad (2.10)$$

де p_0 – штучна відрядна розцінка, розрахована звичайним способом;

$V_{\text{пл}}$ – обсяг виконаної роботи в межах установленої норми;

$p_{\text{прог}}$ – прогресивно наростаюча розцінка;

$V_{\text{сверхпл}}$ – обсяг роботи, виконаний понад план.

Для встановлення $p_{\text{прог}}$ розробляється спеціальна шкала, де вказуються відсоток зміни, збільшення розцінки в порівнянні з базовою залежно від рівня виконання норм (плану).

Хоча відрядно-прогресивна система зацікавлює робітників у збільшенні обсягу виконаної роботи, область її застосування завжди була незначною. Використання відрядно-прогресивної системи оплати праці доцільно, якщо потрібно забезпечити термінове виконання важливого для діяльності підприємства замовлення, ліквідувати в короткий термін наслідки аварії. Час, на який вводиться ця система, встановлюється на строк не більше 3-6 місяців.

Непряма відрядна система застосовується для встановлення заробітку робітників що обслуговують основних робітників. Для визначення заробітку таких робітників, праця яких оплачується за непрямою системою, найчастіше використовуються наступний метод.

1. Непряма відрядна розцінка:

$$З_{\text{кос}} = З_{\text{сд}} \times V_{\text{ф}} * K, \quad (2.11)$$

де $З_{\text{кос}}$ – заробітна плата робітників що обслуговують основних робітників;

$З_{\text{сд}}$ – пряма відрядна розцінка основних робітників;

$V_{\text{ф}}$ – фактично виконаний обсяг робіт основних робітників;

K – встановлений коефіцієнт від заробітної плати основного працівника.

Акордна відрядна система оплати праці у варіанті акордно-преміальної застосовується, коли необхідно підсилити матеріальну зацікавленість працівників у скороченні строків виконання конкретного обсягу робіт, здачі об'єкта в експлуатацію. Із цією метою встановлюється фонд оплати праці на

весь обсяг робіт. Щомісяця до закінчення роботи працівникам виплачується аванс, а остаточний розрахунок відбувається після здачі об'єкта (виконання встановленого обсягу робіт). У наш час використання цієї системи проблематично, оскільки в умовах інфляції важко встановити фонд оплати праці на обсяг робіт, виконання якого вимагає тривалого часу. Премія звичайно виплачується за якісне виконання роботи й здачу об'єкта не пізніше строку, зазначеного в договорі.

Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці є *тарифна система*, що являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників — залежно від їх кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка — це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт, що виконуються, і обумовлюється в колективному договорі.

Для оплати праці керівників, спеціалістів і службовців використовують *схеми посадових окладів*, розміри яких встановлюються залежно від посад, які займають керівники, спеціалісти і службовці, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів, складності й важливості робіт. Особливістю застосування на підприємстві схеми посадових окладів є розробка *штатного розпису* — внутрішнього нормативного документа, де вказаний перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників по кожній з них і розміри їхніх місячних окладів.

В останні роки на підприємствах як виробничої, так і невиробничої сфери замість відокремленого формування тарифних ставок робітників і схем посадових окладів спеціалістів успішно застосовують *єдині тарифні сітки* (ЄТС), що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу. Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників. Методика розробки таких тарифних сіток на промислових підприємствах наводиться у спеціальній літературі.

Тарифна ставка — це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого

розряду обумовлюється в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами. У будь-якому випадку вона не може бути меншою законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. На основі тарифної сітки і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду. Тарифна ставка є вихідною величиною для встановлення рівня заробітної плати працівників незалежно від того, які форми і системи оплати праці застосовуються на підприємстві.

Залежно від обраної одиниці часу тарифні ставки бувають годинні, денні й місячні (оклади). Найпоширенішими є годинні тарифні ставки, оскільки на їх основі розраховуються різноманітні доплати. Денна і місячна тарифні ставки розраховуються множенням годинної ставки на кількість годин у зміні або на середньомісячну кількість робочих годин.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) — це збірники нормативних документів, які містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складається з трьох розділів: "Характеристика робіт", "Повинен знати" і "Приклади робіт". Кваліфікаційні розряди присвоюються робітникам на основі вимог тарифно-кваліфікаційних довідників кваліфікаційною комісією підприємства або його структурного підрозділу. Діючий ЄТКД вміщує 72 випуски за різними виробництвами і видами робіт, за його допомогою можна проводити тарифікацію понад 5 тисяч робіт і професій робітників.

Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом, який вміщує загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. У них зазначаються посадові обов'язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня і профілю професійної підготовки керівників, спеціалістів і службовців. Кваліфікаційна характеристика працівника кожної посади в цьому довіднику складається з таких трьох розділів: "Посадові обов'язки", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги". Цей довідник призначений для застосування на підприємствах з метою забезпечення раціонального поділу обов'язків, найдоцільнішої розстановки і використання кадрів керівників, спеціалістів і службовців, для визначення їхніх посадових обов'язків, обґрунтування кваліфікаційних вимог при доборі кадрів, створення резерву та професійного навчання кадрів і для встановлення посадових окладів.

Система преміювання працівників

В умовах переходу до ринку підприємствам, організаціям надане право самостійно розробляти й застосовувати преміальні положення. Однак таким

підприємствам й організаціям необхідно дотримувати ряд вимог:

- показники преміювання повинні відповідати завданням виробництва на підприємстві;
- число показників й умов преміювання повинне бути не більше двох-трьох;
- між показниками й умовами преміювання не повинне бути протиріч;
- показник преміювання встановлювати диференційовано по фактично досягнутому середньому рівні його виконання на даному виробництві, вище досягнутого середнього рівня й т.д.;
- визначати нормативи преміювання (розмір премії);
- проводити оцінку напруженості показника преміювання;
- у коло премійованих працівників включати тільки тих з них, які мають на показники преміювання безпосередній вплив;
- установлювати періодичність преміювання залежно від особливостей підприємства, організації;
- забезпечувати гарантування премії відповідним джерелом її виплати.

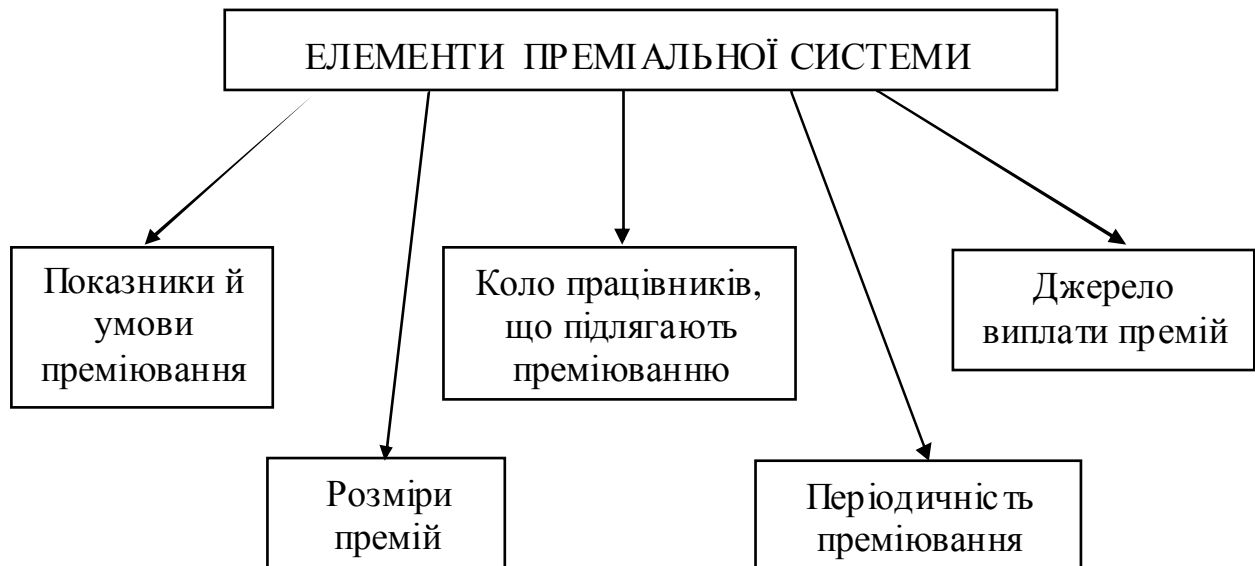


Рис. 2.11 – Механізм преміальної системи

Особливу увагу необхідно звертати на розрахунок нормативу преміювання окремо за : виконання плану, перевиконання плану, ріст продуктивності праці, зниження собівартості продукції та ін.

Головним напрямком у стимулюванні керівників, фахівців і службовців повинне стати преміювання за фактичне поліпшення результатів роботи. В умовах ринкових відносин на підприємстві зростає значення показника прибутку як джерела засобів для розширення та технічного вдосконалювання виробництва, а також збільшення доходів учасників цього виробництва. Стимулювання зростання прибутку стає обов'язковим напрямком в організації преміювання керівників, фахівців і підрозділів підприємства.

Основними показниками преміювання підрозділів апарата керування виступають виконання (перевиконання) плану з прибутку й ріст (приріст)

прибутку до відповідного періоду попереднього року. Порядок нарахування премій передбачає :

- підставу для нарахування премій (дані бухгалтерської звітності, оперативного обліку, статистичної звітності);
- оцінку виконаної роботи або зроблених послуг;
- установлення розміру премій (звичайно в %) для робітників до заробітної плати за тарифними ставками й окремими розцінками; для керівників, фахівців і службовців - до заробітної плати за посадовими окладами або в абсолютною сумою.

Доплати й надбавки до заробітної плати

Переважає більшість компенсаційних і стимулюючих доплат і надбавок визначається підприємствами самостійно й виплачується в межах наявних коштів. Розміри й умови виплат обумовлюються в колективних договорах.

Всі діючі в наш час доплати й надбавки (їх більше 50 найменувань) підрозділяються на дві великі групи (рис.2.12).

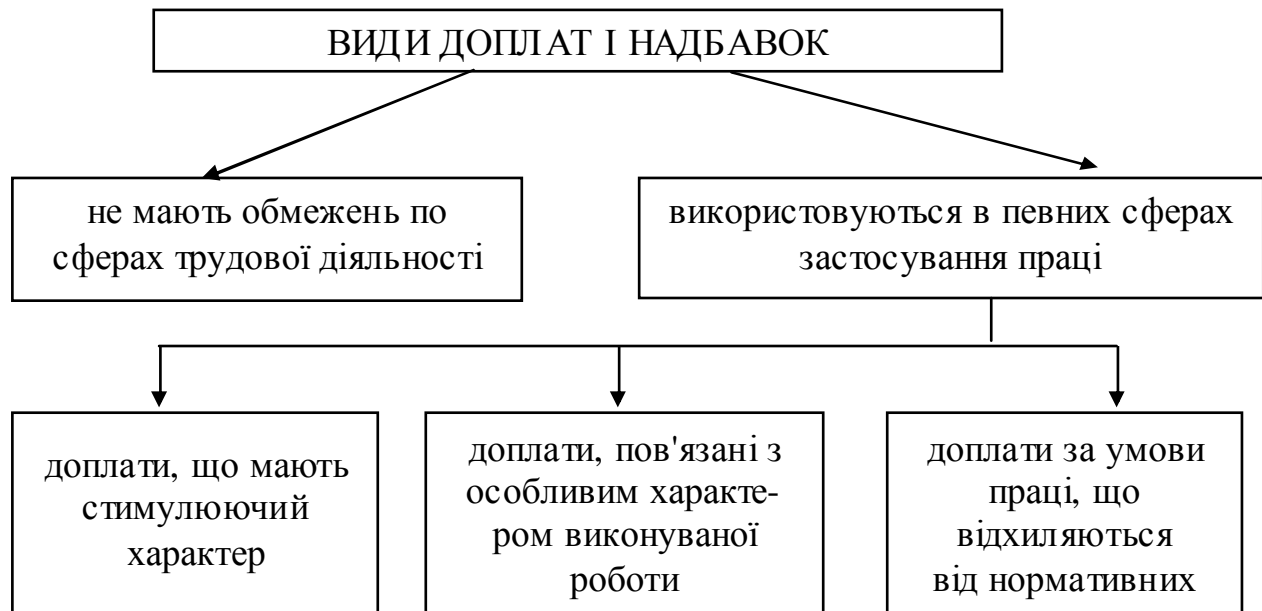


Рис.2.12 – Класифікація доплат і надбавок

У першу групу входять, наприклад, такі доплати, як за роботу в понаднормовий час; за роботу у вихідні й святкові дні; неповнолітнім працівникам у зв'язку зі скороченням їхнього робочого дня і т.д. Друга група доплат і надбавок підрозділяється на три підгрупи. Перша передбачає доплати за сумісництво професій (посад); за виконання обов'язків відсутнього працівника, фахівцям за високі досягнення в праці й високий рівень кваліфікації; бригадирам із числа робітників, не звільнених від основної роботи : за ведення діловодства, бухгалтерського обліку й т.д. Друга підгрупа включає доплати, пов'язані з особливим характером виконуваної роботи (сезонністю, віддаленістю й т.п.) і виплачувані за багатозмінний режим роботи, за дні відпочинку (відгулів), надавані за роботу понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації робіт, а також надбавки до заробітної

плати за роз'їзний характер роботи й т.д. *Третя підгрупа* має на увазі доплати за інтенсивність праці робітником на конвеєрах, поточкових й автоматичних лініях; за роботу в нічний час, за роботу з важкими (шкідливими) і особливо важкими (особливо шкідливими) умовами праці робітникам, майстрам, начальникам дільниць, цехів, іншим фахівцям і службовцям - при їхній постійній зайнятості (не менше 50% часу) на дільницях, у цехах і на виробництві, де більше половини робітників одержують доплати за несприятливі умови праці, і т.п.

Доплати компенсаційного характеру обумовлені тим, що багато підприємств із їхньою допомогою намагаються закріпити або залучити працівників (наприклад, доплата за дні відпочинку (відгули), що надається за роботу понад нормальну тривалість при вахтовому методі організації робіт). Доплати компенсаційного характеру, пов'язані з умовами праці й роботою в нічний час, є найпоширенішими. У наш час підприємствам надана повна самостійність як у визначенні розмірів цих виплат, так й у виборі компенсації - у вигляді процентного (часткового) відрахування до тарифної ставки або абсолютної виплати за кожну годину роботи.

Доплати за умови праці різко диференційовані. Працівникам, зайнятим на роботах з важкими й шкідливими умовами праці, установлені доплати в розмірах 4,8,12% тарифної ставки присвоєного розряду, а на роботах з особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці - 16,20,24%. Доплата за умови праці може бути розрахована в такий спосіб:

$$D_{y.t.} = \frac{T_c \times B}{100}, \quad (2.12)$$

де $D_{y.t.}$ – доплати за умови праці;

T_c – годинна тарифна ставка робітника-відрядника;

U - відсоток виплати.

У колективному договорі можна передбачити також інший варіант таких виплат, якщо фінансові можливості підприємства не дозволяють підняти їхній рівень. Розмір доплат у цьому разі розраховується за формулою:

$$D_n = \frac{D_b \times 100}{100 + T}, \quad (2.13)$$

де D_n , D_b – розміри доплат за умови праці, в % до тарифної ставки встановленого працівникові розряду відповідно при нових тарифних ставках і тих, що діяли раніше;

T - приріст тарифних ставок й окладів працівників підприємства в порівнянні з тарифними ставками, що раніше діяли, і окладами, %.

У колективному договорі можна передбачити ще інший спосіб вирахування доплат за умови праці (зберегти повністю, скасувати частково й т.д.). доплати й надбавки компенсаційного характеру повинні застосовуватися на підприємствах до всіх працівників в обов'язковому порядку.

Відповідно до діючого законодавства право вибору оплати надається роботодавцеві, який зобов'язаний погодити її застосування із профспілковою

організацією або іншими представниками працюючих. Практичне застосування того або іншого виду оплати насамперед залежить від того, що впливає на вибір основного показника для обліку результатів праці й відрядної або погодинної форми оплати праці. Головною умовою, що впливає на вибір форми оплати праці, є ступінь деталізації нормування праці - виробництва й форми його здійснення, що допускають організацією.

В основі застосування всіх систем оплати лежать прості системи оплати праці. Прості погодинні системи формують заробіток працівника залежно від одиниці обліку робочого часу й відповідного їй типу тарифної ставки. Прості відрядні системи відрізняються одна від одної порядком розрахування розцінки за одиницю виконаних робіт.

Доплати по відрядно-прогресивній системі за частину продукції, виготовленої понад установлену норму виробітку (вихідної бази), розраховуються на основі планованого перевиконання норм виробітку відповідно до встановленої шкали збільшення розцінок при відрядно-прогресивній оплаті праці. Найбільш універсальні методи розрахунку можна виразити в загальному вигляді формулами

$$Z_d = \frac{Z_c(\Pi_n - B_n)}{\Pi_n} \cdot K_p, \quad (2.14)$$

$$Z_d = Z_n \cdot (K - 1), \quad (2.15)$$

де Z_d - сума доплати за відрядно-прогресивною системою;

Z_c - заробітна плата робітників за основними (прямими) розцінками;

Π_n - відсоток виконання норми виробітку;

B_n - вихідна база, виражена у відсотках виконання норм виробітку;

K_p - коефіцієнт збільшення основної розцінки, узятій по шкалі;

Z_n - приробіток по прямих відрядних розцінках;

K - коефіцієнт відрядно-прогресивної оплати, що являє собою відношення прогресивної відрядної розцінки до основної розцінки (ця величина може бути виражена у вигляді відсотка збільшення розцінки).

Доплати за відрядно-преміальною і погодинно-преміальною системами оплати праці, відповідно до діючих на підприємствах преміальних систем, обчислюють по кожній групі робітників, премійованих за однакові показники, на підставі запланованих показників роботи і розміру премії, встановленого у відсотках до заробітної плати по тарифу (або за відрядними розцінками).

При розрахунку суми доплати по відрядно-преміальній системі за виконання і перевиконання місячного виробничого плану агрегатом, ділянкою, чи зміною підрозділом приймається виконання плану на 100%.

Суми преміальних доплат визначають за наступними формулами

$$Z_{пр} = \frac{Z_c \cdot \Pi_{пр}}{100}, \quad (2.16)$$

$$Z_{пр} = \frac{Z_t \cdot \Pi_{пр}}{100}, \quad (2.17)$$

де Z_{np} - сума доплати за преміальною системою;
 Z_z - заробітна плата за відрядними розцінками;
 P_{np} - відсоток премії до тарифної ставки (чи до відрядної заробітної плати);
 Z_m - заробітна плата по тарифних ставках або окладах.

Формулу (2.17) слід використовувати в тих випадках, коли відповідно до положення, премія встановлена у відсотках до тарифної ставки чи окладу. По формулі (2.16) повинен визначатися розмір премії у відсотках до відрядної заробітної плати.

Суму доплат за роботу в нічний час визначають відповідно до діючого трудового законодавства з урахуванням тарифних ставок і кількості годин роботи в нічний час.

Кількість годин роботи в нічний час розраховують на підставі числа робітників за планом і графіком виходів їх на роботу.

При перервній роботі підприємства (підрозділу або ділянки) кількість людино-годин нічної роботи визначають множенням явочної чисельності робітників у зміну на кількість годин нічної роботи і на число робочих днів.

Доплати за роботу в нічний час (окремо для робітників – відрядників і робітників-погодинників) можуть бути розраховані за формулою

$$Z_n = T_c \cdot \Phi_{ноч} \cdot K_n, \quad (2.18)$$

де Z_n - доплата за роботу в нічний час;

T_c - середня тарифна ставка;

$\Phi_{ноч}$ - фонд нічного часу;

K_n - коефіцієнт доплат до тарифної ставки за кожну годину нічної роботи.

Доплата за роботу у святкові дні розраховується в основному на підприємствах і ділянках, що працюють безупинно протягом тижня, а також у тих випадках, коли за планом у ці дні передбачається ремонт устаткування.

Робота в святкові дні оплачується відповідно до трудового законодавства. Сума доплати за роботу в святкові дні для групи робітників обчислюється множенням годинної тарифної ставки (для робітників-погодинників) чи відрядного заробітку (для робітників-відрядників) на кількість людино-годин, що повинні бути відпрацьовані в ці дні. Кількість людино-годин роботи у святкові дні визначається на підставі числа робітників, що будуть працювати у свята, і графіка роботи ділянки (агрегату).

Розрахунок може бути здійснений за формулою

$$Z_{np} = T \cdot K \cdot П \cdot ЧР \cdot Д, \quad (2.19)$$

де Z_{np} - доплата за роботу у святкові дні;

T - годинна тарифна ставка (для групи робітників різної кваліфікації - середня годинна ставка);

K - плановий відсоток (коефіцієнт) виконання норм (для робітників-відрядників);

$П$ - тривалість зміни;

ЧР - плановане число робітників для роботи у свята;

Д - кількість днів свят, у які буде проводитися робота.

Доплата незвільненим бригадирам за керівництво бригадою встановлюється відповідними постановами у відсотках до тарифної ставки або у певній сумі.

Доплату бригадирам розраховують за формулою

$$З_6 = З_т \cdot ЧР_6 \cdot М, \quad (2.20)$$

де $З_6$ - доплата незвільненим бригадирам за керівництво бригадою;

$З_т$ - заробітна плата бригадира по тарифу в плановому періоді;

$ЧР_6$ - число бригадирів;

$М$ - розмір доплати бригадиру за керівництво бригадою у відсотках до тарифної ставки.

Доплата за навчання учнів розраховується відповідно до оплати за навчання учня, установлені відповідними положеннями залежно від терміну і складності підготовки, характеру виробництва і кількості учнів.

Розрахунок фонду денної заробітної плати робітників

Для визначення фонду *денної заробітної плати*, крім фонду годинної заробітної плати, необхідно обчислити доплату матерям за час перерв у роботі на годівлю грудних дітей і доплату підліткам за скорочений робочий день.

Суму оплати перерв у роботі матерів, які годують, визначають виходячи з величини перерв у відсотках від реального фонду робочого часу одного робітника в годинах і фонду годинної заробітної плати.

Доплата підліткам за скорочений робочий день визначається множенням середньої годинної ставки підлітків на кількість пільгових годин, на число підлітків і кількість їхніх робочих днів у плановому періоді.

Безтарифна модель оплати праці

Економічна свобода, яку одержали підприємства з початком перехідного до ринкової економіки періоду, сприяли зростанню активності в пошуках найраціональнішої організації праці і її оплати. Разом з тим такі причини, як інфляція, проблеми збуту, порушення господарських зв'язків, нестабільність податкового законодавства та інші ускладнюють роботу підприємств настільки, що вони не завжди мають можливість виплачувати всім працівникам гарантовану тарифною системою заробітну плату. Все це спричинило виникнення і поширення так званих безтарифних моделей організації оплати праці.

В умовах оплати праці за тарифами та окладами доволі складно позбавитися “зрівнялівки”, подолати протиріччя між інтересами окремого робітника та всього колективу. Як можливий варіант вдосконалення організації та стимулювання праці розглянемо *безтарифну систему оплати праці*, яка знайшла застосування на багатьох підприємствах в умовах переходу до ринкового господарювання. За даною системою заробітна плата всіх працівників підприємства від директора до робітника являє собою *частку працівника у фонді оплати праці (ФОП)* або всього підприємства чи окремого

підрозділу. В цих умовах фактичний розмір заробітної плати кожного працівника залежить від ряду факторів:

- кваліфікаційного рівня працівника;
- коефіцієнта трудової участі (КТУ);
- фактично відпрацьованого часу.

• *Кваліфікаційний рівень працівника* підприємства встановлюється усім членам трудового колективу і визначається як частка від ділення фактичної заробітної плати працівника за минулий період на мінімальний рівень заробітної плати, що склався на підприємстві в тому ж періоді. Наприклад, у директора підприємства фактична заробітна плата склала 2250грн.
 $2250\text{грн.} / 500\text{ грн.} = 4,5$.

Потім всі працівники підприємства розподіляються на десять кваліфікаційних груп, виходячи з кваліфікаційного рівня працівників і кваліфікаційних вимог до працівників різних професій. Для кожної з груп встановлюється свій **кваліфікаційний рівень** (табл.2.1)

Таблиця 2.1 – Розподіл на кваліфікаційні групи

Кваліфікаційна група	Кваліфікаційний бал
1. Керівник підприємства	4,5
2. Головний інженер	4,0
3. Заступник директора	3,6
4. Керівники підрозділів	3,25
5. Провідні спеціалісти	2,65
6. Спеціалісти та робітники вищих кваліфікацій	2,5
7. Спеціалісти II категорії та кваліфіковані робітники	2,1
8. Спеціалісти III категорії та кваліфіковані робітники	1,7
9. Спеціалісти та робітники	1,3
10. Некваліфіковані робітники	1,0

Система кваліфікаційних рівнів створює великі можливості для матеріального стимулювання більш кваліфікованої праці, ніж система тарифних розрядів, при якій робітник, який має 5-й, 6-й розряди, вже не має перспективи свого подальшого росту, а відповідно, і заробітної платні. Кваліфікаційний рівень працівника може підвищуватися протягом всієї його трудової діяльності. Питання про включення спеціаліста або робітника у відповідну кваліфікаційну групу вирішує рада трудового колективу з урахуванням їх індивідуальних характеристик.

- *КТУ* виставляється всім працівникам підприємства, включаючи директора, і затверджується радою трудового колективу, яка сама вирішує періодичність визначення КТУ (раз на місяць, на квартал і т.д.) і склад показників для розрахунку КТУ.

Розрахунок заробітної плати при безтарифній системі оплати праці визначається в такій послідовності:

- 1) кількість балів, зароблених кожним працівником (підрозділом, цехом, дільницею, бригадою):

$$Mi = K \times N \times KТУ, \quad (2.21)$$

де K – кваліфікаційний рівень,

N – кількість відпрацьованих людино-годин;

- 2) загальна сума балів, зароблена всіма працівниками підрозділу:

$$M = \sum Mi \quad ; \quad (2.22)$$

- 3) частка фонду оплати праці, яка припадає на оплату одного бала (грн.):

$$d = \frac{\text{ФОП}}{M} \quad ; \quad (2.23)$$

- 4) заробітна плата окремих працівників підрозділів

$$\text{ФОП}_i = d \times Mi \quad , \quad (2.24)$$

Наприклад, фонд оплати праці робітників цеху за місяць склав 177000 грн. Загальна кількість зароблених балів робітниками цеху $M = 16300,43$. Частка ФОП, яка припадає на один бал, складе:

$$d = 17700 / 16300,43 = 10,86 \text{ грн.}$$

Порядок розрахунку фактичної заробітної плати робітників цеху наведено в табл.2.2.

Таблиця 2.2 – Порядок розрахунку фактичної заробітної плати робітників цеху

Кваліфікаційний рівень, K	Кількість відпрацьованих годин, N	КТУ	Кількість балів, M_i	Доля ФОП, d , грн.	Фактична з/п за місяць
1,3	180,5	1,1	258,1	10,86	2802,97
2,1	123,0	0,9	232,5	10,86	2524,95
1,7	180,5	1,04	319,1	10,86	3464,34

Така система змінює пропорції розподілу ФОП при одному й тому ж рівні кваліфікації, розряді. Заробіток одних робітників може збільшуватись, а інших зменшуватись. У результаті забезпечується більша соціальна справедливість у розподілі заробітку між працівниками, чого не можна досягти при тарифній системі.

Слід відзначити, що в умовах ринкової економіки важливий показник роботи – *обсяг реалізації продукції та послуг*. Тому чим вищий обсяг реалізації, тим більш ефективно працює підприємство, і заробітна плата може коригуватися залежно від обсягу реалізації. Це особливо ефективно для

персоналу та допоміжних робітників, оскільки ці дві категорії працівників підприємства не так тісно пов'язані з обсягом випуску продукції.

Приблизна шкала коригування оплати праці керівного персоналу подана в табл. 2.3.

Таблиця 2.3 – Шкала коригування оплати праці керівного персоналу

Посада	Відсоток оплати	Примітка
1.Директор підприємства	1,5	Від обсягу реалізації
2.Заступник директора з виробництва	80	Від нарахованої оплати директора
3.Заступник директора з матеріально-технічного забезпечення	80	Від нарахованої оплати директора
4.Головний бухгалтер	80	Від нарахованої оплати директора
5.Бухгалтер з обліку матеріально-технічних цінностей	80	Від нарахованої оплати гол. бухгалтера
6.Бухгалтер-касир	80	Від нарахованої оплати гол. бухгалтера
7.Економіст	75	Від нарахованої оплати директора

У розглянутому варіанті оплати адміністративно-керівного персоналу тверді оклади не встановлюються, а оплата щомісячно змінюється залежно від обсягу реалізованої продукції.

Різновидом безтарифної системи оплати праці є *контрактна система* – укладання договору (контракту) на певний термін між роботодавцем і виконавцем. У договорі оговорюються умови праці, права й обов'язки сторін, режим роботи та рівень оплати праці, а також термін дії контракту. В договорі викладені й наслідки, які можуть настати для сторін у разі дострокового розірвання договору однією із сторін. Договір може включати як час перебування працівника на підприємстві (погодинна оплата), так і певне завдання, яке повинен виконати працівник за певний час (відрядна оплата).

Основна перевага контрактної системи – чіткий розподіл прав та обов'язків як працівника, так і керівництва підприємства. Ця система досить ефективна в умовах ринку.

9.4. Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата

Згідно із Законом України "Про оплату праці", держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших

державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, які фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Роль держави у сфері регулювання заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень, вивчені й поширені прогресивного досвіду, науково-методичному забезпеченні формуванні й оновленні тарифної системи, ефективної системи нормування праці тощо.

Важливим завданням держави має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Держава в особі органів виконавчої влади має виступати як один із соціальних партнерів. За такої умови органи виконавчої влади заохочують до співпраці, координують дії соціальних партнерів, стежать за дотриманням спільно вироблених і узгоджених механізмів регулювання, а не визначають їх.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди".

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше як 6 місяців.

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація Міжнародної організації праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати. Згідно із Законом України "Про оплату праці" *мінімальна заробітна плата* — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання, що встановлюється на кожен рік Законом України «Про Державний бюджет».

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим

зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;

- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата повинна встановлюватися у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Наведені положення проголошені в Законі України "Про оплату праці". Дуже важлива соціальна проблема перехідного періоду полягає в тому, що рівень продуктивності праці (передусім внаслідок її недосконалої організації в широкому розумінні) в економіці України не дає змоги гарантувати всім працюючим заробітну плату не нижчу вартісної величини мінімального споживчого бюджету. Більше того, навіть середня заробітна плата в Україні далеко відстає від цієї величини.

До державних норм і гарантій у сфері оплати праці належать також норми оплати праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі й вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників, молодших 18 років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації та на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо. Норми і гарантії у сфері оплати праці встановлюються Кодексом законів про працю, Законом України "Про оплату праці" та іншими актами законодавства України.

Заробітна плата повинна виплачуватися працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів.

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені Кодексом законів про працю, Законом України "Про оплату праці" та іншими актами законодавства України,

є мінімальними державними гарантіями.

Реформування заробітної плати в Україні потребує комплексного підходу, спрямованого на забезпечення випереджаючого розвитку національного ринку, зростання доходів та платоспроможного попиту населення, впорядкування регулюючої функції мінімальної заробітної плати, поступовий перехід до погодинної оплати праці, подальше послаблення податкового навантаження на фонд оплати праці, ліквідацію невинновданой міжгалузевої та міжрегіональної диференціації в оплаті праці, посилення стимулюючої функції заробітної плати тощо.

Запитання для контролю знань

1. Розкажіть про сутність і структуру заробітної плати.
2. Які основні функції заробітної плати?
3. Розкрийте необхідність державного регулювання заробітної плати.
4. Які Ви знаєте форми та системи заробітної плати?
5. В яких випадках доцільно застосовувати відрядну систему заробітної плати?
6. Які Ви знаєте надбавки і доплати до тарифних ставок?
7. Назвіть особливості безтарифної моделі оплати праці.
8. Від яких факторів залежить фактичний розмір заробітної плати кожного працівника при безтарифній моделі оплати праці?

ТЕМА 10. ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

- 10.1 Планування зростання продуктивності праці.
- 10.2 Планування чисельності працівників.
- 10.3 Планування заробітної плати.
- 10.4 Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці і середньої заробітної плати.

10.1. Планування зростання продуктивності праці

Підвищення продуктивності праці є головним чинником приросту обсягу виробництва (надання послуг), а темпи цього підвищення визначають темпи розвитку усього виробництва і зростання його ефективності. Тому планування продуктивності праці займає центральне місце у всій системі планування підприємств.

У планах зі зростання продуктивності праці розраховуються, як правило, два показники: середньорічний виробіток на одного середньооблікового працюючого (промислово-виробничий персонал) і трудомісткість продукції (надання послуг). При цьому визначається не тільки їхній абсолютний рівень, але і ступінь зміни в порівнянні зі звітним (базовим) періодом.

Сутність розрахунку зростання продуктивності праці полягає у визначенні можливого зменшення чисельності працюючих на основі проведення заходів із зниження трудомісткості продукції (послуг) і раціональному використанню робочого часу, передбачених планом підвищення ефективності виробництва.

Для порівнянності впливу різних чинників на зростання продуктивності праці застосовується наступна типова класифікація чинників:

- підвищення технічного рівня виробництва;
- поліпшення організації виробництва (надання послуг);
- збільшення обсягу виробництва (надання послуг) ;
- структурні зміни у виробництві (надання послуг) та інші чинники.

Величина зростання продуктивності праці за цими чинниками розраховується в такому порядку:

а) визначається вихідна чисельність виробничого персоналу на плановий період за умови збереження продуктивності в базисному році;

б) на основі намічуваних заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці, за окремими чинниками визначається можливе зменшення чисельності працівників;

в) обчислюється розрахункова (планова) чисельність працюючих, що являє собою різницю між потребою в виробничому персоналі на плановий обсяг виробництва, розрахованою, виходячи з виробітку базисного періоду, і загальною економією працюючих за рахунок усіх чинників;

г) розділивши отриману економію чисельності працюючих за всіма чинниками на розрахункову (планову) чисельність працюючих, одержують відсоток підвищення продуктивності праці в цілому по підприємству.

Планове зростання продуктивності праці по підприємству визначається за формулою

$$\Delta ПП = \frac{ЕЧ \cdot 100}{ЧП - ЕЧ} , \quad (2.25)$$

де $\Delta ПП$ — зростання продуктивності праці, %;

$ЕЧ$ — економія чисельності працюючих, обчислена за усіма чинниками;

$ЧП$ — чисельність працюючих, розрахована на обсяг виробництва планованого періоду, виходячи з виробітку базисного періоду.

Економія чисельності працівників

Способи розрахунків можливого зменшення чисельності працюючих за окремими чинниками можуть бути різними, що відповідає різноманітності умов виробництва на підприємствах і специфічним особливостям впливу окремих чинників на економію праці. Однак при всій різноманітності методів розрахунку економії робочої сили за окремими чинниками необхідно дотримуватися і ряду загальних принципів.

Одним з таких принципів є те, що в необхідних випадках кожен окремий результат розрахунку за заходами збільшується на відповідну питому вагу робітників у загальній чисельності виробничого персоналу.

Тісний зв'язок і залежність між технікою і технологією, організацією виробництва і праці обумовлює їхній взаємний вплив і не завжди дає можливість провести диференційований розрахунок економічної ефективності кожного заходу. У таких випадках економія від проведення всього комплексу заходів, щоб уникнути повторного рахунку, відноситься до одного чинника,

вплив якого переважає.

У тих випадках, коли неможливо визначити прямим розрахунком економію робочої сили в результаті впровадження заходів, спочатку обчислюється економія робочого часу в годинах, а потім кількість працівників, що може бути вивільнена за рахунок зниження трудомісткості. Величина зниження трудомісткості виробів (видів робіт) визначається шляхом зіставлення витрат праці в годинах до проведення заходів і після цього. Для визначення можливого зменшення чисельності робітників на основі зниження трудомісткості використовується наступна формула:

$$EC = \frac{T_n}{\Phi * K_n}, \quad (2.26)$$

де EC - число основних робітників, які вивільняються за рахунок зниження трудомісткості порівняної продукції;

T_n - зниження трудомісткості, нормо-год;

Φ - річний фонд робочого часу одного робітника;

K_n - коефіцієнт виконання норм.

Чинники економії чисельності працівників на підприємстві подані на рис.2.13.



Рис. 2.13 – Чинники економії чисельності працівників на підприємстві

10.2. Планування чисельності працівників

Найважливішим завданням планування чисельності працівників є визначення мінімальної чисельності робітників та інших категорій працівників, необхідних для забезпечення безперебійного виробничого процесу і виконання запланованих підприємством основних економічних показників.

Важливою основою для кадрового планування є дані про наявні робочі місця, а також заплановані на майбутнє, штатний розпис і план заміщення вакантних посад. За допомогою поняття “посада” окреслюється коло завдань, які входять до компетенції конкретної особи. Сукупність усіх посад на підприємстві, що увійшли в штатний розпис, показує, скільки робітників різної кваліфікації необхідно для виконання виробничих завдань. Таким чином показується загальна потреба підприємства в робочій силі. Фактично потреба в робочій силі висвітлює, скільки працівників і якої кваліфікації треба залучити з внутрішнього або зовнішнього ринку праці.

При складанні штатного розпису виходять з посад, які є на підприємстві. Згодом штатний розпис може наблизитися до “посадового”, тому що при будь-якому розширенні або зміні він буде розглянутий з позицій:

- чи необхідна ще дана посада;
- чи відповідає її організаційне включення насамперед відносно процесу праці, принципам доцільності й раціональності;
- чи відповідає співвідношення “обсяг роботи персоналу” емпіричним даним;
- чи оптимально організована робота.

При плануванні й обліку чисельності робітників визначають обліковий і явочний їхній склад. Чисельність всіх інших категорій працюючих планується тільки за обліковим складом.

У результаті прийому і звільнення працюючих обліковий склад безупинно змінюється, тому для характеристики наявних трудових ресурсів, поряд з розрахунком кількості працівників на одну дату, обчислюють також середньооблікову чисельність працюючих за певний період.

Планування чисельності працівників підприємства пов'язане з показником використання робочого часу протягом року, вимірюваним у людино-годинах і людино-днях. Середнє число годин і днів роботи одного робітника за рік визначається на основі балансу робочого часу.

Баланс робочого часу складається по підприємству, цеху, ділянці, іноді навіть окремо для кожної групи робітників, що мають однаковий графік роботи і тривалість чергової відпустки. Це обумовлено тим, що середня тривалість чергової відпустки в різних підрозділах підприємства може бути різною.

У плані з праці плановий баланс робочого часу розраховується за окремими елементами. Приклад форми балансу робочого часу наведений в табл. 2.4.

Складання планового балансу робочого часу включає:

- 1) розрахунок корисного фонду часу в днях (явочного часу);
- 2) установлення середньої тривалості робочого дня;
- 3) визначення ефективного корисного фонду часу в годинах.

Таблиця 2.4 – Баланс робочого часу одного робітника (при п'ятиденному робочому тижні)

№ строки	Показники	Од. вимір.	Звіт	План
01	<i>1. Календарний фонд</i>	<i>Дні</i>	365	366
02	Святкові дні	-“-	7	8
03	Вихідні дні	-“-	99	98
04	<i>2. Номінальний фонд стр.01-[стр.02+стр.0]</i>	-“-	259	260
05	Невиходи на роботу:			
06	- чергові і додаткові відпустки	-“-	27,4	27,6
07	- навчальні відпустки	-“-	0,9	0,9
08	- відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами	-“-	3,2	3,5
09	- відпустки через хворобу	-“-	2,9	2,1
10	- відпустки для виконання державних обов'язків	-“-	0,5	0,4
11	- невиходи з дозволу адміністрації	-“-	3,8	-
12	- прогули	-“-	0,4	-
13	- цілоденні простої	-“-	0,3	-
14	Разом невиходів [сума стр.06... 13]	-“-	39,4	34,5
15	<i>3.Ефективний фонд робочого часу в днях [стр.04 - стр.14]</i>	-“-	219,6	225,5
16	<i>4. Середня тривалість робочого дня (номінальна)</i>	годин	8,0	8,0
17	Перерви в роботі, надані жінкам-матерям на годівлю дітей	-“-	0,05	0,05
18	Внутрішньозмінні простої	-“-	0,15	-
19	<i>5. Фактичне число робочих годин на день [стр.16-(стр.17+стр.18)]</i>	-“-	7,8	7,95
20	<i>6.Ефективний фонд робочого часу в годинах [стр.15*стр.19]</i>	-“-	1713	1793

Розрахунок корисного фонду часу в днях у плановому періоді починається з визначення календарного і номінального фондів робочого часу. Календарний фонд робочого часу - це число календарних днів планового періоду (у році 365 чи 366 днів, у кварталі - 90, 91 і 92 дня і т.д.). Номінальний фонд робочого часу - це кількість днів у плановому періоді, крім вихідних і святкових. У перервних (періодичних) виробництвах номінальний фонд робочого часу визначається шляхом вирахування кількості вихідних і святкових днів з календарного фонду часу. У безупинних виробництвах при

розрахунку номінального фонду робочого часу з календарного фонду часу виключаються невиходи за графіком змінності.

Корисний фонд часу в днях являє собою різницю між номінальним фондом і кількістю планованих невиходів (у днях). До планових невиходів відносяться невиходи на роботу в зв'язку з черговими і додатковими відпустками, додатковими відпустками для учнів, відпустками в зв'язку з вагітністю та пологами, у зв'язку з хворобою, а також у зв'язку з виконанням державних обов'язків.

Тривалість чергової і додаткової відпусток планується відповідно до чинного законодавства залежно від того, на скільки днів відпустки має право та чи інша категорія працівників і яка її чисельність (або яка її питома вага в загальній чисельності).

У зв'язку з наявністю в кадровому складі людей, які навчаються в середніх і вищих навчальних закладах, при розрахунку балансу робочого часу необхідно обов'язково враховувати додаткові відпустки, надані учням без відриву від виробництва. Середня тривалість відпустки, наданої учням, визначається так само, як середньозважена величина.

На зменшення середньої тривалості робочого дня впливають перерви, установлені для матерів, які годують дітей. Розмір цих перерв визначається на основі звітних даних з урахуванням зміни народжуваності.

У розглянутому прикладі за звітний рік перерви для матерів, які годують дітей, складають 0,05 години.

Фактичне число робочих годин на день з урахуванням перерв у роботі матерів, які годують (внутрішньозмінні простой у плановому балансі робочого часу не враховуються) — 7,95 години (8,0—0,05).

Ефективний фонд робочого часу середньооблікового робітника в годинах визначається як добуток корисного фонду часу в днях на фактичну середню тривалість робочого дня. У нашому прикладі він складає 1793 годин. ($225,5 \times 7,95$).

Планування чисельності і складу основних робітників

Методи визначення чисельності працівників підприємств, необхідної для виконання виробничої програми, відрізняються деякими особливостями, що залежать від специфіки праці і виробництва в кожній галузі. Розрізняють наступні методи визначення необхідної кількості робітників:

- а) за трудомісткістю робіт;
- б) за нормами виробітку;
- в) за робочими місцями на підставі норм обслуговування на агрегатних роботах.

Розрахунок за трудомісткістю робіт

Вихідними даними для визначення чисельності основних робітників за трудомісткістю робіт є виробнича програма планового періоду, норми часу, річний фонд робочого часу одного робітника, план підвищення ефективності виробництва, що є основою плану підвищення продуктивності праці, і

плановий коефіцієнт виконання норм.

Розрахунок чисельності основних робітників-відрядників починають з визначення нормативної трудомісткості виробничої програми. Планування трудомісткості виробничої програми на підприємстві можна здійснити двома способами.

При *першому способі* трудомісткість виробничої програми обчислюється прямим рахунком: кількість продукції за кожною номенклатурою збільшується на витрати часу, необхідні в плановому періоді на виготовлення одиниці продукції. Трудомісткість виготовлення одиниці продукції визначається шляхом підсумовування норм часу по всіх операціях. Спочатку розраховується трудомісткість порівнянної продукції, потім витрати часу на нові вироби, на приріст незавершеного виробництва, спецінструменту і пристосувань і в підсумку визначається трудомісткість усієї програми (робіт і послуг). При цьому нормативна трудомісткість порівнянної продукції визначається з обліком майбутнього її зниження в результаті перегляду норм часу на основі виконання плану підвищення ефективності виробництва.

Для визначення трудомісткості тієї частини виробничої програми, за якою не уточнена номенклатура, можна виходити з питомих витрат часу (трудомісткості), що приходяться на 1000грн. такої ж або подібної продукції з урахуванням зниження витрат часу в зв'язку з виконанням заходів, передбачених планом підвищення ефективності виробництва.

Трудомісткість зміни залишків незавершеного виробництва визначають шляхом множення величини цієї зміни на питому трудомісткість 1000грн. товарної продукції з коригуванням на коефіцієнт, що характеризує ступінь готовності незавершеного виробництва.

Розрахунок нормативної трудомісткості виробничої програми наводиться в табл. 2.5.

Таблиця 2.5 – Розрахунок трудомісткості виробничої програми підприємства (цифри умовні)

Продукція	Од. виміру	Кількість за планом	Трудомісткість одного виробу, нормо-годин		Трудомісткість всєї програми за планом за рік, тис. нормо-год
			звіт	план	
1	2	3	4	5	6
<i>Порівнянна продукція</i>					
Верстат А.....	Од.	1000	321	275	275
Верстат Б.....	од.	330	540	500	165
І т.д.					
Разом по порівнянній продукції.....	од.	3 100	—	—	1227
<i>Непорівнянна Продукція</i>					

Продовження таблиці 2.5

1	2	3	4	5	6
Агрегат А.....	од.	130	-	400	52
І т.д.					
Разом верстатів і агрегатів.....	од.	3 531	—	—	1850
Запасні частини до верстатів і агрегатів.....	тис. грн.	100		300	30
Інша продукція.....	тис. грн.	200	—	200	40
Капітальний ремонт і послуги по капітальному будівництву.....	тис. грн.	80	—	650	52
Разом товарної продукції	тис. грн.	11 600		-	1972
Зміна залишків незавершеного виробництва на початок і кінець року	тис. грн.	+ 200		167	33,4
Зміна залишків спецінструменту і пристосувань власного виробництва на початок і кінець року	тис. грн.	+ 60	—	400	24
Разом.....	тис. грн.	11860	-	—	2039,4
Міжцехові послуги 2 %	тис. грн.	—	—	—	40,8
Усього по заводу.....	-	—	—	—	2080,2

У ряді випадків на підприємствах трудомісткість виробничої програми визначають *іншим способом*: звітну трудомісткість коригують за допомогою коефіцієнтів, у яких враховані заходи плану підвищення ефективності виробництва, що знижують трудові витрати на виготовлення виробів. Коефіцієнти можуть бути розраховані на кожному підприємстві.

Загальна чисельність основних робітників-відрядників розраховується шляхом розподілу трудомісткості виробничої програми на корисний (ефективний) фонд робочого часу одного робітника за рік. При цьому враховується плановий розмір зниження нормативної трудомісткості в результаті здійснення заходів плану підвищення ефективності виробництва і перевиконання норм часу. Розрахунок ведуть за формулою

$$ЧР = \frac{T_{пл}}{\Phi \cdot K}, \quad (2.27)$$

де $ЧР$ — необхідна кількість основних робітників-відрядників;

$T_{пл}$ — планова трудомісткість виробничої програми (за витратами праці основних робітників);

Φ — плановий ефективний фонд часу одного робітника, годин;

K — планований коефіцієнт виконання норм.

Розрахунок за нормами виробітку

Цим методом визначають середньооблікову кількість робітників, виходячи з виробничого завдання і норм виробітку. У тих випадках, коли відома норма виробітку й обсяг робіт, що підлягає виконанню, робочий час для виконання всього обсягу робіт визначається за формулою

$$T_n = \frac{П}{H_v}, \quad (2.27)$$

де T_n — робочий час, необхідний для виконання обсягу робіт за нормами;

$П$ — обсяг робіт у прийнятих одиницях виміру;

H_v — планова норма виробітку в одиницю робочого часу.

Знаючи кількість нормованого часу, який необхідний для виконання визначеного обсягу робіт, можна встановити необхідне число основних робітників. Загальний вид формули для розрахунку наступний:

$$ЧР = \frac{П}{H_v \cdot K \cdot \Phi} \cdot 100, \quad (2.28)$$

де $ЧР$ — середньооблікова кількість робітників;

$П$ - обсяг робіт у прийнятих одиницях виміру;

H_v - планова норма виробітку в одиницю робочого часу;

K - планований відсоток виконання норм виробітку;

Φ - реальний фонд робочого часу одного робітника, годин.

Розрахунок по робочих місцях на підставі норм обслуговування на агрегатних роботах

Цим методом визначається чисельність основних робітників на робочих місцях агрегатного обслуговування, на яких виконуються роботи з керування дією агрегатів, апаратів, машин та іншого устаткування і контролю за технологічним процесом.

Середньооблікова кількість робітників може бути розрахована за формулою

$$ЧР = \frac{A \cdot p \cdot C \cdot T_o}{T_{\phi}}, \quad (2.29)$$

де $ЧР$ — середньооблікова кількість робітників;

A — число робочих агрегатів;

p — число робітників, необхідне для обслуговування одного агрегату протягом зміни (норма обслуговування);

C — число змін на добу;

T_o — число діб роботи агрегату в плановому періоді;

T_{ϕ} — фактичне число днів роботи.

Визначення облікової кількості основних робітників за даними явочного складу і реального фонду робочого часу

Для цього треба розрахувати кількість робітників на зміну, на добу, на підміну вихідних робітників, штатну кількість робітників, кількість робітників

на підміну відсутніх з поважних причин.

Явочна кількість робітників у зміну - це мінімальна чисельність робітників для виконання виробничого змінного завдання з випуску продукції. Розраховується вона за нормами часу, нормами виробітку і плановими нормами обслуговування. Явочна кількість робітників у зміну визначається за нормою часу за формулою

$$\text{ЧР} = \frac{\text{П} \cdot \text{Н}_{\text{вр}}}{\text{T}_{\text{см}} \cdot \text{К}} \cdot 100, \quad (2.30)$$

де ЧР - необхідна кількість робітників у зміні;

П - виробниче завдання (обсяг робіт) у зміну в прийнятих одиницях виміру;

$\text{Н}_{\text{вр}}$ - норма часу на одиницю виробу, операцію чи одиницю роботи;

$\text{T}_{\text{см}}$ - фонд робочого часу одного робітника (тривалість робочої зміни);

К - плановий відсоток виконання норм.

В умовах дрібносерійного та індивідуального виробництва, коли протягом виробничого періоду (місяця, кварталу, року) мають місце зміни в номенклатурі і календарному розподілі випуску окремих видів виробів, визначити змінну явочну кількість робітників важко. У таких випадках явочна кількість робітників у зміну розраховується за плановим обсягом робіт і фондом часу в плановому періоді за формулою

$$\text{ЧР} = \frac{\sum \text{П} \cdot \text{Н}_{\text{вр}}}{\text{Д} \cdot \text{С} \cdot \text{T}_{\text{см}} \cdot \text{К}} \cdot 100, \quad (2.31)$$

де ЧР - змінна явочна чисельність робітників;

$\sum \text{П} \cdot \text{Н}_{\text{вр}}$ - витрати робочого часу на плановий обсяг робіт за виробничий період, нормо-годин;

Д - кількість діб роботи виробництва за виробничий період;

С - кількість змін на добу;

$\text{T}_{\text{см}}$ - тривалість робочої зміни, годин;

К - плановий відсоток виконання норм.

Явочну чисельність робітників розраховують також за нормами виробітку. На деяких підприємствах явочна кількість робітників-відрядників визначається за професіями і місцями роботи, виходячи з добового обсягу робіт для даної професії робітників-відрядників і планової продуктивності їхньої праці. При цьому використовується наступна формула

$$\text{ЧР} = \frac{\text{П}}{\text{В}}, \quad (2.32)$$

де ЧР - явочна чисельність робітників на добу;

П - плановий добовий обсяг роботи;

В - планова продуктивність праці робітників даної професії.

Планова продуктивність праці виражається формулою

$$\text{У} = \text{Н}_{\text{в}} \cdot \text{К}, \quad (2.33)$$

де H_v - змінна норма виробітку у відповідних одиницях виміру;

K - коефіцієнт виконання норм виробітку.

На роботах, виконуваних окремими робітниками за допомогою індивідуальних знарядь праці, явочна кількість робітників у зміну визначається за формулою

$$\text{ЧР} = \frac{\Pi}{\Phi_n \cdot C} : (H_v \cdot K) , \quad (2.34)$$

де ЧР – явочна кількість робітників у зміну;

Π - обсяг робіт в плановому періоді, т, шт.;

Φ_n - кількість номінальних діб роботи ділянки в плановому періоді;

C - кількість змін на добу;

H_v - норма виробітку одного робітника в зміну, т, шт.;

K - плановий коефіцієнт виконання норм виробітку.

На підприємствах з виробничим процесом, чітко розділеним за операціями, явочну чисельність робітників-відрядників обчислюють за операціями виробничого процесу розподілом виробничого завдання по операціях на плановий виробіток:

$$\text{ЧР}_я = \frac{\Pi_3}{B_3} , \quad (2.35)$$

де $\text{ЧР}_я$ – явочна чисельність робітників на операціях в одну зміну;

Π_3 - змінне завдання (при різноманітному асортименті виражається в умовних одиницях);

B_3 - плановий виробіток у зміну.

Явочний штат робітників за робочими місцями і професіями в апаратурних (машинних) виробництвах визначається на основі штатного нормативу обслуговування агрегатів (норм обслуговування). Для безупинно діючих виробництв, крім явочного штату, обчислюють чисельність робітників на підміну вихідних.

Загальна чисельність робітників, необхідних при даному обсязі виробництва і графіку роботи, складає розстановлений штат робітників.

Застосовують два основних методи розрахунку необхідної облікової чисельності робітників: за коефіцієнтом облікового складу і за загальним відсотком невиходів.

Методом розрахунку за коефіцієнтом облікового складу необхідна чисельність робітників може бути визначена за формулою

$$\text{ЧР}_{уч} = \text{ЧР}_{яв} \cdot K_{уп}, \quad (2.36)$$

де $\text{ЧР}_{уч}$ - облікова чисельність робітників;

$\text{ЧР}_{яв}$ - явочна чисельність робітників на добу;

$K_{уп}$ - коефіцієнт облікового складу.

Коефіцієнт облікового складу є часткою від ділення номінального фонду робочого часу на фактичне число робочих днів за плановим балансом робочого часу. Він визначається за формулою

$$K_{\text{уч}} = \frac{\Phi_{\text{н}}}{\Phi_{\text{д}}}, \quad (2.37)$$

де $\Phi_{\text{н}}$ - номінальний фонд робочого часу;

$\Phi_{\text{д}}$ - фактична кількість робочих днів.

Облікова чисельність робітників по загальному відсотку невиходів (сумі відсотків невиходів з поважних причин) визначається за наступною формулою:

$$\text{ЧР}_{\text{уч}} = \frac{100 \cdot \text{ЧР}_{\text{яв}}}{100 - Z}, \quad (2.38)$$

де $\text{ЧР}_{\text{яв}}$ - явочна чисельність робітників на добу;

Z – загальний відсоток планованих невиходів на роботу.

Планування чисельності допоміжних робітників

Чисельність допоміжних робітників може бути визначена наступними методами: за трудомісткістю робіт, за нормами обслуговування і за робочими місцями. Можливі ще інші варіанти розрахунку: за нормами виробітку – цей метод подібний до способу розрахунку чисельності основних робітників за нормами виробітку за формулою (10.3), в яку підставляються дані по відповідних допоміжних роботах; за нормативами чисельності – при цьому методі розрахунку користуються спеціально розробленими нормативами чисельності за окремими категоріями допоміжних робітників.

Нижче розглянуті три перших методи.

Розрахунок за трудомісткістю робіт

Планування необхідної кількості допоміжних робітників, зайнятих на відрядних роботах, обсяг яких можна визначити в нормованому часі, здійснюється за трудомісткістю робіт.

Чисельність допоміжних робітників-відрядників розраховується так само, як і основних робітників-відрядників. Розходження полягає тільки в тому, що при розрахунку чисельності основних робітників виходять із трудомісткості продукції, яка випускається, а при визначенні чисельності допоміжних робітників - із трудомісткості допоміжних робіт (інструментальних, ремонтних і т.д.):

$$\text{ЧР} = \frac{T_{\text{пл}}}{\Phi \cdot K}, \quad (2.39)$$

де ЧР - середньооблікова чисельність допоміжних робітників;

$T_{\text{пл}}$ - нормативна трудомісткість допоміжної роботи, нормо-годин;

Φ - реальний фонд часу одного робітника у плановому періоді, годин;

K - планове виконання норм, %.

Розрахунок за нормами обслуговування

Планування чисельності допоміжних робітників, які виконують роботи, за якими є норми обслуговування, зводиться до визначення загальної кількості

об'єктів обслуговування з урахуванням змінності робіт. Частка від розподілу цієї кількості на норму обслуговування складає явочну чисельність робітників. Щоб від явочної чисельності перейти до облікового складу, потрібне виправлення на коефіцієнт використання робочого часу. При цьому головним є правильне встановлення норм обслуговування. Чисельність допоміжних робітників розраховують за формулою

$$ЧР = \frac{М \cdot С}{Н_о} \cdot К_{уч} , \quad (2.40)$$

де $ЧР$ – облікова чисельність допоміжних робітників;

$М$ - число одиниць обслуговування;

$С$ - кількість змін;

$Н_о$ - норма обслуговування, тобто кількість одиниць устаткування, виробничих площ і т.п., встановлена для обслуговування одним чи групою допоміжних робітників;

$К_{уч}$ - коефіцієнт облікового складу.

Розрахунок за робочими місцями

Цей метод розрахунку застосовують при плануванні чисельності тих допоміжних робітників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяг робіт, ні норми обслуговування. Робота їх виконується на певних робочих місцях (незалежно від обсягу робіт) і пов'язана з конкретним об'єктом обслуговування (крановики, стропальники, комірники, комплектувальники і т.п.).

Розрахунок чисельності допоміжних робітників за робочими місцями полягає в складанні переліку робочих місць і визначенні потреби в робітниках для кожного з них. У даному розрахунку можна застосовувати формулу:

$$ЧР = М \cdot С \cdot К_{уч} , \quad (2.41)$$

де $ЧР$ – облікова чисельність допоміжних робітників;

$М$ - число робочих місць;

$С$ - кількість змін;

$К_{уч}$ - коефіцієнт облікового складу.

Планування чисельності інших категорій промислово-виробничого персоналу

Важливим завданням планування управлінського й обслуговуючого персоналу є удосконалювання і здешевлення управлінського апарата. Ці заходи повинні знайти відображення у відносному скороченні чисельності адміністративно-управлінського апарата в результаті механізації та автоматизації управлінської праці, впровадження наукових основ управління.

Для визначення **чисельності інженерно-технічних працівників** і службовців застосовують галузеві нормативи чисельності науково обґрунтовані структури апарата управління, згідно з нормами керованості на кожному конкретному підприємстві.

При розробці нормативів чисельності інженерно-технічних працівників і службовців спочатку визначають функції, необхідні для управління

підприємствами, і чинники, що впливають на чисельність інженерно-технічних працівників і службовців, по кожній з них. При цьому виходять з того, що управління підприємством складається з типу управління підприємством, його основними підрозділами і виробничими ділянками і функціональним керівництвом. Число істотних чинників зводиться до одного-трьох.

Загальна потреба у фахівцях і службовцях визначається в залежності від трудомісткості закріплених функцій, норм керованості, ступеня механізації управління і з урахуванням типових штатних розкладів. Загальна потреба у фахівцях являє собою суму

$$C = C_c + D, \quad (2.42)$$

де C_c – чисельність фахівців, які вже є на підприємстві на початок планованого періоду;

D – додаткова потреба у фахівцях.

Розрахунок додаткової потреби у фахівцях включає три основних елементи:

- науково обґрунтоване визначення приросту посад, що заміщуються фахівцями, у зв'язку з розширенням виробництва або збільшенням обсягу робіт;
- часткову заміну практиків, що займають посади фахівців з вищою освітою, а також середньою спеціальною;
- відшкодування природного вибуття працівників, які займають посади фахівців і керівників.

Якщо фактична чисельність інженерно-технічних працівників і службовців в окремих структурних підрозділах нижче передбаченої в нормативах, і при цьому забезпечується виконання покладених на цих працівників обов'язків з дотриманням правил техніки безпеки і технічної експлуатації, то їхня чисельність установлюється на рівні фактичної.

Чисельність молодшого обслуговуючого персоналу визначають за збільшеними нормами обслуговування (прибиральники — за кількістю квадратних метрів площі приміщень; гардеробники — за кількістю людей, що обслуговуються гардеробом; опалювачі — за кількістю печей і т.д.) і за кількістю точок обслуговування (вахтери, кур'єри і т.д.).

Чисельність **озброєно-вахтерської охорони** встановлюють по числу посад на об'єктах охорони й залежно від режиму охорони.

Розрахунок додаткової потреби в робочих кадрах

Визначення додаткової потреби в кадрах необхідно для планування комплектування, а також підготовки і підвищення кваліфікації робочих кадрів на виробництві.

Додаткова потреба в кадрах складається з потреби приросту чисельності робітників у зв'язку зі збільшенням обсягу виробництва і потреби покриття вибулих (заміни тих, хто пішов з виробництва через хворобу, на пенсію, на навчання, вибулих у вразі смерті і т.д.).

Додаткова потреба підприємства в робітниках для приросту чисельності

визначається ланцюговим методом, а для покриття вибулих — на основі звітних даних про вибуття робітників з поважних причин.

Додаткова потреба (D_n) на приріст посад являє собою різницю між загальною потребою у фахівцях планованого і базового періодів і визначається за формулою

$$D_{\Pi} = C_{\Pi\text{Л}} - C_{\text{Б}} , \quad (2.43)$$

де $C_{\Pi\text{Л}}$ – загальна потреба у фахівцях у планованому періоді;

$C_{\text{Б}}$ – загальна потреба у фахівцях у базовому періоді.

Додаткова потреба на часткову заміну практиків визначається з урахуванням можливостей їхнього навчання в навчальних закладах без відриву від виробництва, а *додаткова потреба на відшкодування природного вибуття ($D_{\text{с}}$)* фахівців і практиків – на основі аналізу закономірностей їхнього вибуття. Розрахунок здійснюється за наступною формулою:

$$D_{\text{В}} = C_{\Pi\text{Л}} \cdot K_{\text{В}} , \quad (2.44)$$

де $K_{\text{В}}$ – середньорічний коефіцієнт вибуття фахівців і практиків.

В останні роки в навчальній літературі з управління персоналом при визначенні чисельності адміністративно – управлінського персоналу часто рекомендується застосовувати *формулу Розенкранца*. Її сутність полягає в тому, що при визначенні чисельності необхідно мати дані про робочий час фахівців, трудомісткість одиниці роботи, коефіцієнти розподілу часу і т.п. Формула Розенкранца служить для перевірки відповідності фактичної чисельності необхідній, яка задається завантаженням даного підрозділу або підприємства в цілому:

$$\text{Ч} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{\text{НРВ}} + \frac{t_{\text{р}}}{T} \times \frac{K_{\text{НРВ}}}{K_{\text{ФРВ}}} , \quad (2.45)$$

де Ч – чисельність адміністративно – управлінського персоналу, певної професії, спеціальності, підрозділу і т.п.

n – кількість видів організаційно – управлінських робіт, які визначають завантаження даної категорії фахівців;

m_i – середня кількість дій у рамках організаційно – управлінського виду робіт за встановлений проміжок часу (наприклад, за рік);

t_i – час, необхідний для виконання одиниці в рамках організаційно – управлінського виду робіт;

T – робочий час фахівця відповідно до трудового договору (контракту) за відповідний проміжок календарного часу, прийнятий у розрахунках.

10.3. Планування заробітної плати

Планування заробітної плати містить у собі обчислення фондів і середньої заробітної плати за категоріями працівників. Окремо розраховують

фонди заробітної плати промислово-виробничої і непромислової груп працюючих на підприємстві. Рівень заробітної плати і фонд заробітної плати планують в абсолютному виразі й у відсотках до базисного року.

До фонду заробітної плати підприємства включають суми заробітної плати облікового і необлікового складу працівників. До складу фонду заробітної плати входить основна і додаткова заробітна плата. У фонд заробітної плати не включаються суми премій інженерно-технічних працівників і службовців, а також суми, які передбачаються для заохочення всіх працівників підприємства за підсумками роботи за рік, оскільки вони входять у фонд матеріального заохочення, утворений із прибутку.

При визначенні середньої заробітної плати необхідно забезпечувати випереджальні темпи зростання продуктивності праці в порівнянні зі зростанням заробітної плати. Важливо відзначити, що при зіставленнях зростання продуктивності праці зі зростанням середньої заробітної плати в розрахунок останньої включаються всі вказані види премій, крім премій, виплачуваних за економію упредметненої праці (матеріалів, палива, електроенергії і т.д.).

Нормативний метод планування заробітної плати передбачає встановлення базового фонду заробітної плати (на початок планового періоду) і прирістних нормативів на планований період, на підставі яких збільшується (зменшується) відповідний фонд заробітної плати. Базовий фонд заробітної плати розраховується за нормативом заробітної плати на одиницю продукції (послуг), що може бути визначений за формулою

$$H_z = Z_n + Z_n \cdot K_z, \quad (2.46)$$

де H_z — норматив заробітної плати на одиницю продукції (послуг);

Z_n — витрати заробітної плати, які можна прямо віднести на виробництво одиниці продукції;

K_z — коефіцієнт витрат заробітної плати, які можна лише непрямо віднести на одиницю продукції.

При цьому K_z визначається так:

$$K_z = \frac{Z_{\text{общ}} - Z_n}{Z_n}, \quad (2.47)$$

де $Z_{\text{общ}}$ — усі витрати на заробітну плату при виробництві даного виду продукції за обсягом, прийнятим при розробці нормативу;

Z_n — прямі витрати заробітної плати на виробництво даного виду продукції.

Звідси

$$H_{zo} = \frac{\sum H_z \cdot q}{\sum Q} \cdot 100, \quad (2.48)$$

де H_{zo} — загальний норматив заробітної плати на гривню продукції, у %;

q — обсяг даного виду продукції, од.;

Q — товарна продукція, грн.

Визначений за формулою (2.48) загальний норматив заробітної плати на гривню продукції називають рівневим нормативом. Він поряд із прирістним нормативом рекомендується до використання при плануванні фонду заробітної плати.

Базовий фонд заробітної плати, хоча і складає основу планового фонду, варто розглядати як нормативну величину тому, що до нього додається або віднімається сума приросту (зниження) заробітної плати за нормативами за кожен відсоток приросту (зниження) обсягу виробництва.

Плановий фонд заробітної плати, як для всього підприємства, так і для будь-якого його структурного підрозділу (цеху, ділянки, бригади), можна розрахувати за формулою

$$\Phi_{з.пл} = \Phi_{з.баз} \pm \Phi_{з.баз} \cdot K \cdot H, \quad (2.49)$$

де $\Phi_{з.пл}$ — плановий фонд заробітної плати;

$\Phi_{з.баз}$ — базовий фонд заробітної плати;

K — коефіцієнт приросту обсягу виробництва;

H — норматив приросту заробітної плати за один відсоток приросту обсягу виробництва.

При утворенні базового фонду заробітної плати враховується відносна економія або відносна перевитрата заробітної плати в попередньому році.

Планування фонду заробітної плати робітників

З метою планування фонд заробітної плати робітників розділяється на годинний, денний і місячний (квартальний, річний).

Фонд *годинної заробітної плати* являє собою оплату за фактично відпрацьований час у людино-годинах, а також за виконання спеціальних функцій у робочий час. Він складається з оплати за відпрацьований час по основних тарифних ставках і відрядних розцінках, доплат за відрядно-прогресивною і відрядно-преміальною системами, премій погодинникам, доплат за роботу в нічний час, незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, доплат за навчання учнів. У звітних даних у годинний фонд заробітної плати можуть входити доплати за відхилення від установлених технологією умов роботи, що в плані не передбачаються.

Фонд *денної заробітної плати* являє собою оплату за фактично відпрацьовані людино-дні. У його склад, крім фонду годинної заробітної плати, входять: доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв у роботі матерям, що годують. У звітний фонд може входити оплата внутрішньозмінних простоїв і доплата за понаднормові роботи.

Фонд *місячної (річної) заробітної плати* - це весь фонд заробітної плати, що нараховується робітникам підприємства. Він складається з фонду денної заробітної плати, оплати відпусток і часу, витраченого на виконання державних і суспільних обов'язків, виплати вихідної допомоги, заробітної плати працівників, відряджених на навчання, а також винагород за вислугу років. У звітних даних у місячний фонд заробітної плати входить оплата цілоденних простоїв.

У плані з праці підприємства затверджується повний фонд заробітної плати на відповідний період: рік, квартал, місяць.

Фонд заробітної плати розраховують (за складовими елементами) по підрозділах підприємства для робітників кожної професії і кваліфікації.

Розрахунок фонду годинної заробітної плати робітників

Вихідними даними для визначення фонду годинної заробітної плати робітників є: обсяг завдання по виробничій програмі; відрядні розцінки на одиницю обсягу роботи; планова чисельність робітників за професіями і кваліфікаціями; бюджет робочого часу, намічений до відпрацьовування в плановому періоді; діючі тарифні ставки оплати праці і місячні оклади; застосовувані системи оплати праці.

Заробітну плату основних *робітників-відрядників* визначають по кожній операції виробничого процесу множенням відрядної розцінки на завдання з випуску продукції (обсягу робіт) на цій операції за формулою:

$$Z_c = P_{\text{ш}} \cdot \Pi, \quad (2.50)$$

де Z_c - заробітна плата основних робітників-відрядників за відрядними розцінками, грн.;

$P_{\text{ш}}$ - відрядна розцінка на одиницю вимірника обсягу виробничої програми;

Π - обсяг виробничої програми (завдання з випуску продукції, обсяг робіт).

Для визначення всієї суми заробітної плати за відрядними розцінками основних робітників-відрядників підприємства (підрозділу) попередньо розраховують заробітну плату всіх категорій основних робітників, зайнятих на нормованих роботах, по кожному підрозділу (ділянці), після чого ці суми зводять (підсумовують) у єдиний план по підрозділу, підприємству.

Заробітна плата за відрядними розцінками основних робітників-відрядників підприємства (підрозділи) може бути визначена шляхом множення витрат по заробітній платі (суми відрядних розцінок по всіх операціях виробничого процесу) на одиницю продукції і на кількість продукції за планом. При цьому витрати по заробітній платі на одиницю продукції визначаються з урахуванням зниження відрядних розцінок, як і при розрахунку за формулою (2.50), у результаті перегляду норм у плановому періоді. При випуску різноманітного асортименту продукції загальна заробітна плата основних робітників-відрядників визначається підсумовуванням заробітної плати, обчисленої за окремими видами продукції. У загальному вигляді цей метод розрахунку можна виразити формулою

$$Z_c = P_1 \cdot \Pi_1 + P_2 \cdot \Pi_2 + \dots + P_n \cdot \Pi_n, \quad (2.51)$$

де Z_c - заробітна плата основних робітників-відрядників за відрядними розцінками на весь обсяг продукції, грн.;

P_1, P_2, \dots, P_n - витрати по заробітній платі на одиницю окремих видів продукції, грн.;

$\Pi_1, \Pi_2, \dots, \Pi_n$ - кількість кожного виду продукції (виробів).

Даний розрахунок заробітної плати основних робітників-відрядників виходить з обсягу товарної продукції і не враховує виробництво запасних частин, капітальний ремонт і послуги капітальному будівництву, приріст незавершеного виробництва, інструменту, приладів і міжцехові послуги. Фонд заробітної плати на ці цілі (для випуску продукції, запланованої у гривнях, і приріст незавершеного виробництва) визначається на основі середніх витрат по заробітній платі на 1000грн. товарної продукції.

Розрахунок планового фонду заробітної плати в даному випадку подібний до розрахунку трудомісткості виробничої програми.

Фонд заробітної плати всіх основних робітників, зайнятих на нормованих роботах, обчислюють як суму заробітної плати за професіями і розрядами.

На роботах, виконуваних бригадою з керуванням агрегатами, печами, апаратами і контролю за ходом технологічного процесу, заробітна плата за тарифом робітників кожної професії і кваліфікації розраховується за формулою

$$Z_T = T_q \cdot T_{cm} \cdot B \cdot \Pi, \quad (2.52)$$

де Z_m - сума заробітної плати за тарифом, грн.;

T_q - годинна тарифна ставка для оплати праці робітників даної професії і кваліфікації, грн.;

T_{cm} - тривалість робочого дня за графіком, годин;

B - кількість виходів одного робітника в плановому періоді за графіком;

Π - чисельність робітників за штатним розкладом.

При розрахунку фонду прямої заробітної плати **робітників-погодинників** виходять з їхньої чисельності, кількості годин (чи днів), що підлягають відпрацьовуванню робітників-погодинників різних професій у плановому періоді, їхніх розрядів і відповідних їм тарифних ставок.

Розрахунок проводять за формулою

$$Z_T = T \cdot ЧР_{яв} \cdot Д_{пл}, \quad (2.53)$$

де Z_m - заробітна плата робітників-погодинників за тарифом;

T - годинна чи денна тарифна ставка погодинника даного розряду;

$ЧР_{яв}$ - явочна чисельність робітників-погодинників даної професії і розряду;

$Д_{пл}$ - кількість людино-годин або людино-днів у плановому періоді.

Для робітників, праця яких оплачується погодинно на підставі відповідних місячних окладів, фонд заробітної плати за тарифом визначається множенням встановленого окладу на кількість місяців роботи в плановому періоді і на кількість робітників.

При плануванні фонду заробітної плати слід також враховувати існуючі **доплати і надбавки** до заробітної плати.

Розрахунок фонду місячної (річної) заробітної плати робітників

Щоб визначити *фонд місячної (річної) заробітної плати*, крім фонду денної заробітної плати необхідно розрахувати доплати до місячного фонду. Підсумовуючи всі елементи, що складають місячний фонд заробітної плати

робітників, одержують його величину.

Суму оплати чергових і додаткових відпусток у плановому періоді обчислюють за середньою їхньою тривалістю, кількістю робочих днів одного робітника і фондом денної заробітної плати:

$$З_{отп} = \Phi З_д \cdot \frac{О}{Д_{пл}}, \quad (2.54)$$

де $З_{отп}$ - сума оплати відпусток;

$\Phi З_д$ - фонд денної заробітної плати;

$Д_{пл}$ - кількість робочих днів одного робітника в планованому періоді;

$О$ - середня тривалість відпустки.

На деяких великих підприємствах оплату відпусток по кожному виробничому підрозділу і кожній професії робітників розраховують виходячи із середньої тривалості відпустки і середнього заробітку робітників, що визначають діленням фонду основної заробітної плати робітників на кількість виходів робітників у планованому періоді.

Суму оплати відпусток знаходять за формулою

$$З_{отп} = \frac{З_{осн}}{В} \cdot Ш \cdot О, \quad (2.55)$$

де $З_{осн}$ - річний фонд основної заробітної плати даних робітників;

$В$ - кількість виходів даних робітників у планованому періоді;

$Ш$ - штатна кількість робітників;

$О$ - тривалість відпустки.

Розрахунок *оплати часу виконання державних і суспільних обов'язків* здійснюється відповідно до діючого трудового законодавства з урахуванням робочого часу, запланованого на їхнє виконання, а також фонду денної заробітної плати за формулою

$$З_{гос} = \Phi З_д \cdot \frac{\Gamma}{Д_{пл}}, \quad (2.56)$$

де $З_{гос}$ - оплата часу виконання державних і громадських обов'язків;

$\Phi З_д$ - фонд денної заробітної плати робітників;

Γ - витрата робочого часу в днях на виконання державних і суспільних обов'язків (за балансом робочого часу одного робітника);

$Д_{пл}$ - кількість робочих днів одного робітника в планованому періоді.

Суму *виплати за вислугу років* у плановому фонді розраховують за окремими професіями (групами) працівників (або в цілому по ділянці, підрозділу, підприємству) на підставі планового фонду заробітної плати за тарифом і запланованим розміром одноразової винагороди у відсотках до цієї заробітної плати. Запланований відсоток винагороди за вислугу років встановлюється на підставі звітних даних з коригуванням на збільшення стажу роботи робітників. Суму виплати за вислугу років визначають за формулою

$$З_в = \frac{З_{т1} \cdot М}{100}, \quad (2.57)$$

де $З_в$ - виплата за вислугу років;

$З_{т1}$ - заробітна плата за тарифом для даної групи робітників;

$М$ - плановий розмір винагороди за вислугу років у відсотках до заробітної плати за тарифом.

Виплата заробітної плати *учням*, які числяться у штаті підприємства, але навчаються впродовж декількох місяців поза підприємством, планується на підставі планів підготовки і перепідготовки кадрів. Фонд заробітної плати робітників, які навчаються з відривом від виробництва, розраховують множенням середнього їхнього місячного заробітку на їхню чисельність і на число місяців навчання.

Планування фонду заробітної плати інженерно-технічних працівників, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу й охорони

Планові фонди заробітної плати цих категорій працівників визначають на основі затверджених штатів і посадових окладів. Вихідними даними при плануванні фонду заробітної плати для вказаних категорій працівників служать: чисельність працівників за штатним розписом; установлені посадові оклади і персональні надбавки; відповідні положення про винагороду за вислугу років.

Фонд заробітної плати за посадовими окладами обчислюють як суму добутків кожного посадового окладу на число працівників і на кількість місяців роботи кожного з працівників у плановому періоді.

При плануванні доплат за цими категоріями працівників передбачають необхідні суми на заміщення під час відпустки тих працівників, без яких не може протікати нормальна робота на даній ділянці (майстрів ділянок і змін, начальників змін і т.д.), і виплату різниці в окладах за час заміщення начальників, які не мають офіційних заступників.

У необхідних випадках у фонді заробітної плати передбачають виплати за вислугу років, доплати за роботу в нічні години, святкові дні і т.д.

Розрахунок планового фонду заробітної плати учнів

Фонд заробітної плати учнів розраховують, виходячи з їхньої чисельності, терміну навчання і встановленої їм оплати за формулою

$$З_{уч} = Те \cdot ЧР_{уч} \cdot Д_{обуч}, \quad (2.58)$$

де $З_{уч}$ - фонд заробітної плати учнів на планований період;

$Те$ - місячний оклад (ставка) одного учня;

$ЧР_{уч}$ - чисельність учнів;

$Д_{обуч}$ - термін навчання учня, виражений у місяцях.

Планування фонду заробітної плати працівників непромислової групи і позаштатного складу

Фонд заробітної плати працівників непромислової групи розраховують, виходячи із затверджених штатних розписів, посадових окладів і тарифних

ставок такими ж способами, як і фонд заробітної плати аналогічних категорій працівників промислово-виробничого персоналу.

Плановий фонд заробітної плати позаштатного складу визначається на основі ретельного аналізу даних про фактичні витрати за найважливішими видами робіт. У фонд заробітної плати позаштатного складу включаються тільки ті види робіт, які не можуть бути виконані штатним складом; фонд цей повинен бути мінімальним.

Фонд заробітної плати осіб, які не входять до облікового складу, планується за статтями планових витрат із вказівкою їхнього цільового призначення.

Визначення планової середньої заробітної плати

Середню заробітну плату для кожної категорії працюючих розраховують на підставі планової їхньої чисельності і планових фондів заробітної плати.

У планах з праці на підприємствах визначають середньочасову, середньоденну і середньомісячну (середньорічну) заробітну плату робітників.

Середньогодинна заробітна плата робітників обчислюється як відношення планового годинного фонду заробітної плати до числа запланованих людино-годин роботи. Вона показує середній розмір заробітку за час роботи одного робітника.

Середньоденну заробітну плату робітників розраховують розподілом планового денного фонду заробітної плати на число запланованих людино-днів роботи. Вона характеризує середній заробіток робітника за кожний фактично відпрацьований день.

Середньомісячну (середньорічну) заробітну плату обчислюють шляхом віднесення планового місячного (річного) фонду заробітної плати до середньооблікової чисельності робітників у плановому періоді. Вона характеризує розмір заробітку робітника за весь плановий період.

Середньомісячну (середньорічну) заробітну плату інших категорій працівників визначають діленням їхнього планового фонду (місячного або річного) на середньооблікову чисельність цих працівників у плановому періоді.

Показники середньорічної, середньоденної і середньогодинної заробітної плати робітників у плановому періоді зіставляються з аналогічними показниками звітного періоду; у такий спосіб виявляють відсоток росту середнього заробітку робітників у плановому періоді в порівнянні зі звітним.

При плануванні середньої заробітної плати по підприємству в цілому в неї включають наступні виплати з фонду матеріального заохочення:

- премія робітників, керівників, фахівців, службовців і інших категорій працівників за встановленими преміальними системами;
- одноразові заохочення робітників, що відзначилися, керівників, фахівців, що служать і інших працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань;
- винагороди робітників, керівників, фахівців, службовців і інших категорій працівників за підсумками річної роботи підприємства;

- оплата щорічних (чергових) відпусток у частині, що відповідає частці виплат середньої заробітної плати з фонду матеріального заохочення.

Середня заробітна плата може бути розрахована двома способами:

- діленням планового фонду заробітної плати (з обліком зазначених вище виплат з фонду матеріального заохочення) на планову чисельність працівників;

- розрахунково-аналітичним методом, виходячи з урахування впливу окремих чинників.

При визначенні планової середньої заробітної плати розрахунково-аналітичним методом не тільки аналізується склад заробітної плати всіх категорій працівників за повним переліком заробітної плати, але й встановлюють чинники, за рахунок яких відбувається її зміна.

При встановленні планового рівня середньої заробітної плати на підприємствах за допомогою розрахунково-аналітичного методу враховують наступні чинники:

- підвищення мінімуму заробітної плати;
- зміна складності праці (середнього рівня кваліфікації працівників);
- зміна умов праці (кількість робітників, що працюють у нормальних умовах, на гарячих, шкідливих, важких чи небезпечних роботах);
- зміна співвідношень чисельності робітників, праця яких оплачується відрядно, відрядно-преміально, погодинно, погодинно-преміально;
- зміна питомої ваги окремих категорій працівників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу;
- скорочення втрат робочого часу;
- зростання продуктивності праці.

Для кожного чинника окремо розраховують відповідний індекс. Для з'ясування сукупного впливу усіх чинників на зміну рівня середньої заробітної плати зазначені індекси перемножують.

10.4 Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці і середньої заробітної плати

При плануванні заробітної плати необхідно забезпечити випереджальне зростання продуктивності праці в порівнянні зі зростанням заробітної плати. Розрахунок нормативних співвідношень темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати може бути визначений способом пропорцій приросту відповідних величин.

Припустимо, продуктивність праці на підприємстві повинна збільшитися за планом за рік на 7,8%, а середня заробітна плата працюючих з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення — на 3,1%.

Індекс співвідношення цих показників складе $0,4 \left(\frac{1,031-1}{1,078-1} \right)$.

Отже на кожен відсоток зростання продуктивності праці середня заробітна плата може збільшитися на 0,4%. Цю величину і потрібно мати на увазі при плануванні заробітної плати за підрозділами на підприємстві.

Правильне співвідношення темпів зростання продуктивності праці і

заробітної плати досягається, по-перше, за рахунок максимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці і зменшення на цій основі витрат праці на виробництво продукції і, по-друге, шляхом планового зниження витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції.

Планова зміна витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції в порівнянні з базисним періодом визначається за формулою

$$З_{ед} = \frac{J_c(J_{пт} - 1) + 1}{J_{пт}} \cdot 100, \quad (2.59)$$

де $З_{ед}$ - плановий рівень витрат заробітної плати на одиницю продукції у відсотках до базисного періоду;

J_c - індекс співвідношення темпів зростання продуктивності праці і середньої заробітної плати;

$J_{пт}$ - індекс продуктивності праці.

Якщо ж співвіднести показники продуктивності праці і середньої заробітної плати, встановлені на плановий період, то одержимо коефіцієнт співвідношення зростання продуктивності праці і зростання середньої заробітної плати, за яким можна судити, якою мірою продуктивність праці зростає швидше, ніж заробітна плата.

Запитання для контролю знань

1. Планування зростання продуктивності праці.
2. Мета планування зростання продуктивності праці.
3. Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці і середньої заробітної плати.
4. Як визначити планову чисельність і склад кадрів?
5. Планування заробітної плати.
6. Планування середньої заробітної плати.
7. Як планується чисельність керівників, фахівців і службовців?

ТЕМА 11. КЕРУВАННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК УМОВА УДОСКОНАЛЕННЯ Й РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

- 11.1. Керування персоналом і людськими ресурсами
- 11.2. Особливості кадрового планування на підприємствах соціально значущих галузей
- 11.3. Мобільність і стабільність персоналу

11.1. Керування персоналом і людськими ресурсами

Керування персоналом — теорія й практика

При переході до ринку відбувається повільний відхід від ієрархічного керування, твердої системи адміністративного впливу, практично необмеженої виконавської влади до ринкових взаємин, що базується на економічних методах. Стає необхідним принципово новий підхід до пріоритетів. Головне всередині

організації — працівники, а за її межами — споживачі продукції. Необхідно повернути свідомість працюючих до споживача, а не до начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до ініціативи, а не до бездумного виконання. Варто перейти до соціальних норм, що базуються на здоровому економічному змісті, не забуваючи про моральність.

Зміна пріоритетів підприємницької діяльності (функціонування бізнесу) — від одержання бізнесу (у 50-ті роки) до прийняття теорії соціального контракту (бізнес своїм існуванням зобов'язаний суспільству, він нести відповідальність не тільки перед своїми акціонерами, але перед суспільством) — призвела до зміни принципів функціонування виробництва, що безпосередньо позначилося і на роботі з персоналом.

Традиційно вважалося, що основою розвитку підприємства є капіталовкладення, інвестиції, впровадження нових технологій, а персоналу відводиться роль акуратного, безініціативного виконавця. Сучасна концепція розвитку виробництва полягає в тому, що максимальна продуктивність, якість і конкурентоспроможність можуть бути досягнуті тільки при участі кожного співробітника в удосконаленні виробничого процесу спочатку на своєму робочому місці, а надалі на підприємстві в цілому.

Залучення персоналу в процес удосконалення виробництва створює творчу обстановку і є потужним мотиватором персоналу до праці, що дозволяє кожному співробітнику максимально реалізувати свій досвід і творчі здібності.

Організація — соціотехнічна система, де люди працюють спільно заради досягнення загальних цілей. Функціонування будь-якої організації припускає усвідомлення всіма співробітниками (а не тільки керівництвом) цілей і цінностей організації і їхньої участі в розробці політики організації. Як впливає з даного визначення, організація — це сукупність двох підсистем: технічної і соціальної (або особистісної, людської). Ці підсистеми здійснюють принципово відмінні функціональні дії, що дозволяє їх охарактеризувати як тверду і м'яку відповідно.

Технічна підсистема є твердою, оскільки її дії (тобто реакція об'єкта керування на одержувані від органа керування накази, програми з реалізації мети) є передбачуваними і найвищою мірою контрольованими. Звичайно вона організується як кібернетична система. Прикладом може бути конвеєр, а найбільш концентровано сутність твердої системи виявляється в автоматичних лініях. Реакція і дії людей на команди керування, що надходять, не є настільки однозначними і точно передбачуваними, оскільки виробничі функції людей визначаються не тільки законами механіки, але й законами психіки, без урахування дії яких керування соціальними системами буде неефективним. Тому на противагу твердим технічним системам соціальні системи звичайно називають м'якими.

Людська, або соціальна, система включає всіх осіб, які працюють у даній корпорації, що групуються по виробничих ділянках і функціональних операціях, таких як адміністративно-комунікативні, розпорядчо-виконавські, економічні, юридичні, суцільно особистісні, етичні і психологічні форми зв'язків.

Як окремий індивід, так і будь-яке об'єднання людей, нехай то бригада, лабораторія, профспілка, а також корпорація в цілому, мають свої інтереси, у першу чергу матеріальні, економічні і не в останню чергу — соціальні. Ув'язування інтересів окремих людей з інтересами корпорації і її стратегічними цілями представляється важливим і найбільш складним завданням менеджменту, від успішного вирішення якого залежить ефективність функціонування фірми.

В організаційній структурі корпорації соціальній системі відповідає якийсь адміністративний підрозділ — група, відділ, департамент. Мають значення не назва і масштаби, а сам факт виділення подібної спеціалізованої групи з вивчення людських ресурсів і керування ними.

Оскільки організація — це соціотехнічна система, остільки неможливо, працюючи тільки над одним елементом, прийти до гарного загального результату. У міру того, як організаційне оточення стає все більш складним, а прагнення членів організації більш різноманітними і суперечливими, тиск на керування персоналом зростатиме.

Особливість людських ресурсів ще й у тому, що:

- по-перше, чим більше люди включені в професійну діяльність, тим більше в них накопичується і життєвого, і професійного досвіду, тим менше часу їм потрібно для якісного вирішення професійних завдань, тим більшу цінність вони представляють для організації;
- по-друге, це складний об'єкт соціального керування;
- по-третє, професіоналізація видів діяльності вимагає великій капіталоємності для становлення професіоналів;
- по-четверте, висока ефективність діяльності професіоналів в організації досягається створенням раціонального керування їхніми можливостями.

Сутність керування персоналом полягає у тому, що люди розглядаються як конкурентне багатство компанії, яке треба розміщати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами, щоб досягти певних цілей. Узагальнення досвіду вітчизняних і закордонних організацій дозволяє сформулювати глобальну мету керування персоналом: формування, розвиток і реалізація з найбільшою ефективністю трудового потенціалу організації. Це означає поліпшення роботи кожного співробітника, щоб він оптимально нарощував і використовував свій трудовий творчий потенціал і тим самим сприяв досягненню цілей підприємства, а також підтримував діяльність інших співробітників у цьому напрямку.

Глобальна мета фокусує увагу на трьох основних ідеях: формування, розвиток і реалізація трудового (кадрового) потенціалу, а також участь персоналу в сполучних процесах, що встановлюють погодженість між загальними і спеціальними функціями керування організації, тобто між усіма видами робіт в організації як єдиному організмі.

На етапі формування закладаються основи подальшого нарощування потенціалу персоналу. Це важлива стадія в життєвому циклі підприємства. Відхилення чисельності персоналу як у меншу, так і у більшу сторону впливає на рівень трудового потенціалу. Недостача приводить до недовикористання

виробничого потенціалу, надмірне навантаження — до недовикористання їхнього індивідуального потенціалу. Таким чином, ціль формування персоналу — звести до мінімуму резерв нереалізованих можливостей, що обумовлений розбіжністю потенційно формованих у процесі навчання здібностей до праці й особистих якостей з можливостями їхнього використання при виконанні конкретних видів робіт, потенційної і фактичної зайнятості в кількісному і якісному відношенні.

Глобальна мета керування персоналом може бути деталізована за рівнями.

Особливість цілей керування персоналом полягає у тому, що необхідно враховувати не тільки мету організації (організаційні цілі), але й індивідуальні цілі співробітників.

Досягнення цілей персоналу залежить від його власних зусиль і від роботи адміністрації, служби керування персоналом, спрямованої на забезпечення реалізації цілей персоналу. З іншого боку, адміністрація організації має власні цілі з використання персоналу, що не завжди збігаються з цілями персоналу. Основний принцип кадрового керування в тому, щоб при виникненні конфліктів шукати компроміси між цілями співробітників і організації, а не віддавати перевагу цілям останньої. Таким чином, керування персоналом виступає як важлива складова частина керування працею. Воно пов'язано з людьми і їхніми взаєминами всередині організації і за її межами.

Програмою метою в організації роботи з персоналом повинне стати оволодіння механізмом керування трудовою (індивідуальною, психофізичною і т.д.) діяльністю людини в строгій відповідності з принципами ефективного використання її особистісного потенціалу і формування особистості, що володіє колективною психологією, високою кваліфікацією, розвитком почуттям співгосподаря організації і високою відповідальністю. Принцип ефективного використання особистісного потенціалу людини, що лежить в основі керування персоналом на сучасному етапі, реалізується в трьох головних напрямках:

- створення необхідних умов для всебічного розвитку особистісного потенціалу людини;

- забезпечення умов для найбільш повної мобілізації потенціалу працівників підприємства на досягнення завдань, що стоять перед ними;

- постійний і систематичний розвиток професійних якостей трудящих відповідно до довгострокових завдань розвитку виробництва.

Керування персоналом представляє сукупність механізмів, принципів, форм і методів впливу на формування, розвиток і використання персоналу організації, реалізованих як ряд взаємозалежних напрямків і видів діяльності. Отже керування персоналом виступає одночасно і як система організації, і як процес, і як структура. Під системою керування персоналом розуміється сукупність методів, процедур і програм впливу організації на своїх співробітників з метою максимального використання їхнього потенціалу відповідно до вищезгаданих цілей.

Необхідність системного підходу до даного питання обумовлена багатомірністю людини, яка виконує функції працівника й у цій якості виступає

предметом керування персоналом.

Людина бере участь у виробничій діяльності як її багатогранний суб'єкт: *економічний* (виробник і споживач благ); *біологічний* (носіє певної тілесної конструкції і фізичного здоров'я); *соціальний* як член певної групи — сімейно-родинної (багатодітної або бездітної родини, певного кола родичів і т.п.), демографічної (чоловік або жінка, молодий або літній працівник і т.п.), стратифікаційної (носіє певного соціального, у тому числі професійного, статусу і рангу), класової (працівник з найму або власник), етнічної (представників певної нації або етносу) та ін.; *політичний* — громадянин держави, виборець, член політичної партії, профспілки, інших груп інтересів; і правовий — власник визначених прав і обов'язків; *культурний* — носіє визначеного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій; *моральний* — поділяє ті або інші моральні норми й ціннісні орієнтації; *конфесіональний* — атеїст або той що сповідає *релігію*; *емоційно-вольовий* — той що володіє певним характером і психологічним складом у цілому; *розумний* — має інтелект, і певну систему знань.

Керування персоналом вивчає і враховує вплив усіх аспектів діяльності людини на її поведінку в організації. У цьому полягає головна специфіка науки про керування персоналом.

До системи керування персоналом висувають вимоги загальнометодичного характеру, порушення яких визначає її кінцеву неефективність з відповідними негативними наслідками для організації в цілому. Закордонний і вітчизняний досвід роботи в даному напрямку дозволяє сформулювати наступні, найбільш значущі умови:

- при формуванні системи необхідно враховувати специфічні особливості як галузевого характеру, так і конкретної організації;
- система повинна мати комплексний характер, тобто містити в собі всі необхідні елементи — базову стратегію, операційні підсистеми і блок ресурсного забезпечення;
- функціонування системи повинне забезпечуватися на всіх рівнях керування організацією (організація в цілому, структурні підрозділи, окремі виконавці);
- на стадії розробки системи повинне забезпечуватися раціональне сполучення, з одного боку, необхідного рівня статичності (тобто стабільності) її ключових елементів, а з іншого, — високого ступеня адаптованості їх до прогнозованих змін зовнішнього і внутрішнього середовища;
- система повинна забезпечувати, по можливості, багатоплановий характер впливу на безпосередній об'єкт керування, тобто включати максимально широку номенклатуру адміністративних, економічних і соціально-психологічних методів;
- необхідним елементом системи повинен виступати формалізований процес її практичного впровадження, експлуатації і наступного розвитку.

Ці вимоги підлягають подальшій деталізації й уточненню, виходячи зі

специфіки локальних елементів системи керування персоналом.

Концептуальні підходи до аналізу ролі людини на виробництві представляють погляди з різних сторін на одне і те ж явище — поведіння людини в суспільному виробництві. Вони можуть бути представлені у вигляді квадрата (рис. 2.14).

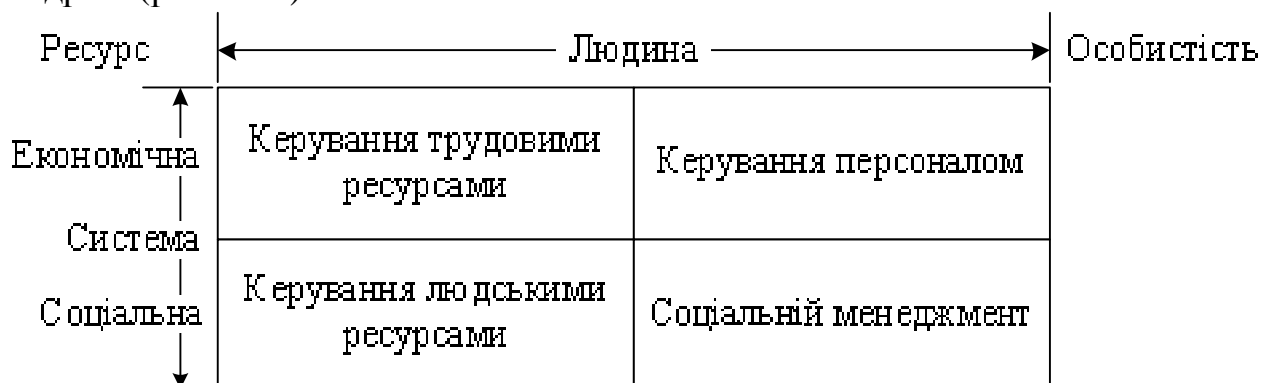


Рис. 2.14 – Класифікація концепцій керування персоналом

По осі ординат показаний поділ концепцій по тяжінню до економічної або соціальної систем, а по осі абсцис — по розгляду людини як ресурсу і як особистості в процесі виробництва. Керування персоналом — це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є людина, що входить у певні соціальні групи. Сучасні концепції керування персоналом базуються, з одного боку, на принципах і методах адміністративного керування, а з іншого боку - на концепції всебічного розвитку особистості і теорії людських відносин.

Основу концепції керування персоналом організації в даний час складають такі вихідні положення:

- усе зростаюча роль особистості працівника в забезпеченні ефективної роботи організації і визначенні його (працівника) розвитку;
- знання мотиваційних установок працівника і групи (на працю і відносини з іншими індивідами), уміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією;
- підхід до людських ресурсів як до капіталу організації, з одного боку, і її критичному ресурсу, з іншого;
- переважно довгострокові зв'язки зайнятих з місцем роботи - «фірма — рідний будинок, рідна родина»;
- комплексний, всебічний і постійний вплив на персонал;
- орієнтація на колективні цілі й види діяльності;
- широка участь зайнятих у керуванні:
 - 1) трудящі у вищих органах керування;
 - 2) самоврядування на робочому місці;
- формування і раціональне використання професійно підготовленого, що відповідає потребам національної економіки, персоналу організації;
- загальне і постійне навчання і виховання зайнятих;

— орієнтація на загальноосвітні цілі й цінності.

В умовах розвиненої ринкової економіки керування персоналом уже не можна розглядати як адекватне поняттю «робота з кадрами». Виникає необхідність врахування нових факторів і обставин, наприклад таких, як філософія організації.

За роки реформ у філософії підприємств відбулася катастрофа комуністичної етики і норм поведінки трудящих, особливо в частині зрівняльного розподілу благ («усім сестрам по сергах»), соціальної справедливості у формі «совкової» психології.

У даний час в Україні затверджується капіталістична філософія в бізнесі: постприватизація, нагромадження банківського капіталу, перерозподіл власності й ринків збуту, абсолютизація ролі прибутку, тверда конкуренція. Потім буде відбуватися, але на новому якісному рівні перехід до соціалістичної філософії на основі сполучення особистих, групових і суспільних інтересів, державного соціального захисту і гарантій. Зростає значення дотримання прав людини в гуманному цивільному суспільстві.

У нових умовах господарювання філософія керування персоналом, зберігаючи відомі класичні задачі адміністрування кадрів як частини цілого, повинна відповідати основної стратегічної концепції розвитку організації, орієнтуватися на тенденції і плани господарського розвитку, досягнення основних цілей організації, тобто, концепція керування персоналом повинна органічно сполучатися з концепцією розвитку організації і покликана враховувати:

- довгостроковий розвиток організації;
- збереження ринкової незалежності компанії;
- одержання дивідендів;
- постійне зростання організації;
- самофінансування росту;
- збереження фінансової рівноваги;
- закріплення досягнутих результатів і прибутку і т.д.

Практика функціонування багатьох фірм свідчить про певну залежність між стратегічними рішеннями з керування розвитком компанії і системою керування персоналом, що може бути виражене таким чином. Разом з тим даний взаємозв'язок одержує різні вираження залежно від методу планування, використовуваного у фірмі, і від її розмірів. Так, при виробленні перспективних цілей малих організацій вплив фактора наявних ресурсів, компетенції персоналу є в цілому домінуючим, тобто мета адаптується під організаційні компетенції. Таким чином, побудови стратегії невеликої фірми спираються на наявні ресурси, компетенцію персоналу, його ідеї, амбіції, ініціативність, заповзятливість. Таке ж положення справедливе і для більш великих фірм, але головною умовою рішення цих проблем тут є середньостроковий прогноз стратегічного розвитку. При більш тривалому періоді спостерігається інша залежність, зворотна вищевказаній. Стратегічні амбіції і перспективні цілі керівництва фірм на довгостроковий період визначають перспективу роботи з персоналом, тобто закладають можливість стратегічного керування розвитком

базисних компетенцій персоналу до необхідних для реалізації «кінцевої» мети. У цілому аналіз взаємозв'язку стратегії бізнесу і стратегії керування персоналом здійснюється через участь керівників служби керування персоналом у розробці стратегічних рішень компанії.

Керування персоналом знаходиться на перетині інтересів суспільства, вимог профспілок, урядових рішень, бажань індивідів і безлічі організаційних вимог та проблем. Єдність керування персоналом і цими умовами, факторів, інтересів і обставин утворює поле керування персоналом.

У міру того як організаційне оточення стає все більш складним, а прагнення членів організації — більш різноманітними і суперечливими, тиск на керування персоналом буде зростати. На жаль, багато кадровиків дотепер намагаються відокремити себе від організаційних проблем. Вони воліють бути адміністраторами технічних програм і приватних процедур.

Зростання значення суб'єктивного фактора в сучасних умовах по-новому порушує питання про роль функції керування персоналом у підвищенні ефективності виробництва. Основні напрямки, за якими здійснюється цей вплив, різноманітні: ретельний добір, підбір і оцінка персоналу відповідно до вимог посади або робочого місця; спеціальне навчання, професійна підготовка і тренінг; безперервне навчання відповідно до потреб відновлення знань; посилення реальної залежності оплати праці та винагород від результатів праці.

Про вплив керування персоналом на ефективність виробництва свідчить і той факт, що виробництво, соціальний розвиток і виховання людей становлять єдиний процес. Тому врахування соціальних особливостей об'єкта керування і вплив на них підвищення результатів функціонування конкретного підприємства — одна з головних завдань керування персоналом.

Від узгодження інтересів окремих людей з інтересами організації і її стратегічних цілями багато в чому залежить ефективність функціонування організації. Цей взаємозв'язок можна виразити у вигляді формул.

а) Для всіх організацій

$$Дэ + Сэ = f (Вд, С), \quad (2.60)$$

де Дэ — ділова ефективність;

Сэ — соціальна ефективність;

f — функція;

Вд — варіант дій по керуванню персоналом, тобто обрані моделі, способи, методи управлінського впливу на персонал, використані суб'єктами керування; С — конкретна ситуація, що включає цілий ряд параметрів, насамперед конкретний стан суб'єктів керування і персоналу, вплив зовнішнього середовища, що змінюється: економічної кон'юнктури, законодавства, ситуації на ринку праці, дій конкурентів, загального положення в регіоні і країні і т.д.

б) Для комерційних організацій:

$$Ээ + Сэ = f (Вд, С), \quad (2.61)$$

де Ээ показник, що означає економічну ефективність.

Ці формули вказують, що успіх діяльності з керування персоналом

характеризується діловою і соціальною ефективністю, що знаходяться у функціональній залежності від обраного варіанта управлінських дій і ситуації, в якій знаходиться дана організація.

Варіанти управлінських дій (Вд) і конкретна ситуація в організації (С) звичайно в тій або іншій мірі відрізняються від ідеальної теоретичної моделі, що спотворює показники функціональної залежності (Г) між діловою і соціальною ефективністю (Дэ + Сэ), з одного боку, і варіантом дій і ситуацій (Вд,С), з іншого. Наприклад, важко знайти підприємства, що точно відповідають ідеальній моделі за рівнем організаційної культури, кваліфікації працівників, умовами зовнішнього середовища і т.д. Далеко не просто встановити і точні характеристики лівої частини формули керування персоналом. Так, якщо прибуток, що характеризує економічну ефективність, визначається досить точно, то такі компоненти економічної ефективності, як стабільність підприємства і потенціал його адаптації до середовища, що змінюється, у доступному для огляду майбутньому, чітко встановити складно. Не менші труднощі являє собою і точне визначення соціальної ефективності, реалізації індивідуальних чекань і інтересів.

Крім того, сума економічної (або ділової) і соціальної ефективності — Ээ (або Дэ) + Сэ — не є механічною сумою, тому що ці показники часто погано сумісні, а нерідко прямо суперечать один одному. От чому в реальних управлінських ситуаціях можливі істотні розбіжності між відбитим у формулі ідеальним варіантом і конкретною сумою економічної (діловий) і соціальної ефективності. Важливе завдання керування персоналом не тільки в їхньому підвищенні, але й в оптимізації їхніх взаємин на базі економічної ефективності і організаційних цілей.

На шляху вирішення завдання підвищення ефективності керування персоналом існує безліч перешкод, як об'єктивних, пов'язаних з дією зовнішніх сил, так і суб'єктивних. Суб'єктивні перешкоди виражаються в помилкових установах і пріоритетах, у ряді оман, властивих керівникам у роботі з персоналом. Найбільш розповсюджені такі:

- не слід упритул займатися кадровими проблемами, поки не вирішені інші, більш важливі, з погляду керівників, питання (виробничі, фінансові й ін.);
- питання, пов'язані з персоналом, слід відкласти, поки не проясниться зовнішня ситуація (підписання договорів, отримання доходів і т.д.);
- не має сенсу розробляти які-небудь програми з більш ефективного керування персоналом, тому що ніяких складностей у цій сфері не існує, є взаєморозуміння між керівництвом і колективом.

Відповідно до таких переконань кадрова політика не є найважливішим пріоритетом, вона покликана обслуговувати більш важливі завдання. Однак без підтримки людей, без їхнього зацікавленого відношення до роботи всі ті плани, що створюють керівники в області виробництва, фінансів або маркетингу залишаються тільки благими побажаннями.

Але й у тому випадку, якщо керівник розуміє значення роботи з персоналом і готовий працювати в цьому напрямку, результат часто буває зворотним очікуваному через найбільш типові помилки. У їхньому числі

спроби боротися не з причинами, що породжують низьку віддачу від працівників, а з їхніми наслідками. Так, низька трудова і виконавська дисципліна персоналу може бути наслідком поганого морального клімату в організації, недовіри персоналу до рішень, прийнятим керівництвом. Керівники в ряді випадків прагнуть боротися за підвищення рівня трудової і виконавської дисципліни за рахунок посилення вимогливості до персоналу і введення покарань для порушників, що не може дати позитивного результату в довгостроковій перспективі, а часом може навіть посилити ситуацію. Типовою помилкою є і спроба максимально формалізувати процес роботи з персоналом, коли всі зусилля направляються на введення системи добору нових працівників, проведення атестацій, створення посадових інструкцій і т.д. Однак при цьому не вирішуються ключові проблеми, що визначають низьку віддачу від працівників, не створюється механізм, що забезпечує досягнення цілей кадрової політики.

Використання комп'ютерної бази даних з персоналу, що дозволяє одержувати будь-які форми звітів, що містять характеристики працівників організації, приводить до того, що в керівника часом складається помилкова думка, що він володіє всією інформацією, необхідною для ефективного керування персоналом. Але будь-яка база даних — це не більш ніж інструмент, що може бути зовсім марним, якщо не знати як їм користуватися.

Крім перерахованих, існує ще одна причина, чому ефективне керування персоналом є сьогодні скоріше винятком, ніж правилом. Ця причина пов'язана з факторами об'єктивного характеру — зі стрімкими змінами, що відбуваються у зовнішньому середовищі організацій. Більшість сучасних організацій, як і раніше, використовують традиційну систему керування персоналом, що виникла у післявоєнні роки. Зовнішнє середовище змінилося, а принципи, на яких побудована ця система, залишались незмінними протягом 40-50 років.

Основною структурною одиницею організації є робоче місце або посада з певним набором обов'язків, що є основним в системі керування персоналом. Посадова інструкція відіграє ключову роль у підборі кадрів, традиційній системі компенсації (посадовий оклад), професійному навчанні;

Організація являє собою стабільну ієрархічну структуру. Філософія ієрархії пронизує і системи керування персоналом — традиційна система компенсації є, по суті, ієрархією посадових окладів, що відповідає ієрархії робочих місць; система планування резерву побудована на принципі підготовки співробітників до займання вищих посад в ієрархії і т.д.

Основними відносинами в організації є відносини керівник-підлеглий. Тим самим визначається виняткова роль керівника у системі керування персоналом, де йому приділяється роль верховного судді.

Розглядаючи керування персоналом як цілісну систему і категорії, що характеризують керування персоналом, його можна визначити як діяльність (процес) по забезпеченню організації необхідною кількістю співробітників необхідної компетентності, їхнього використання з метою досягнення економічної, а також соціальної ефективності.

Більш детальний зміст керування персоналом розкривається в його

функціях:

- організаційній — планування джерел комплектування кадрами, інформованість населення про набір персоналу, обсяг засобів на підготовку і т.п.;
- соціально-економічній — комплекс умов і факторів, що визначають використання і закріплення персоналу;
- відтворювальній, що забезпечує створення учбово-матеріальної бази і розвиток персоналу.

У свою чергу, кожна з зазначених систем має комплексний характер і включає функціональні підсистеми (рис. 2.15).



Рис. 2.15 – Принципова схема керування персоналом

Помилково вважати, що дана структура занадто громіздка і дорога. Кожна з цих підсистем може бути представлена як групою осіб, так і однією особою, у залежності від масштабів самої організації і ступеня розвитку кадрової політики. Основне призначення приведеної спеціалізації складається в чіткому формулюванні задач і функцій керування в цілому й окремих адміністраторів, у розумінні механізму впливу на робочу силу.

Основні завдання керування персоналом:

- допомога фірмі в досягненні її цілей;
- забезпечення фірми кваліфікованими і зацікавленими працівниками;
- ефективне використання майстерності і здібностей персоналу;
- удосконалення систем мотивації персоналу;
- підвищення рівня задоволеності працею всіх категорій персоналу;
- розвиток і підтримка на високому рівні системи підвищення кваліфікації персоналу і профосвіти;
- збереження сприятливого морального клімату;
- керування внутрішнім рухом персоналу;
- керування кар'єрою працівників;
- вплив на творчу активність персоналу, допомога в реалізації інноваційних планів фірми;
- удосконалення методів оцінки персоналу;

— забезпечення високого рівня життя працівників, що робить працю у фірмі бажаною.

Складність і багатогранність завдань керування персоналом припускає множинність аспектів у підході до цієї важливої проблеми. Виділяють наступні аспекти керування персоналом:

- техніко-технологічний, що відбиває рівень розвитку конкретного виробництва, особливості використання в ньому техніки і технології, виробничі умови і т.п.;
- організаційно-економічний, той, що об'єднує питання, пов'язані з плануванням чисельності, складу працюючих, моральним і матеріальним стимулюванням, використанням робочого часу і т.д.;
- правовий, що включає питання дотримання діючого трудового законодавства в роботі з персоналом;
- соціально-психологічний, що відбиває питання соціально-психологічного забезпечення керування персоналом, упровадження різних соціальних і психологічних процедур у практичну роботу;
- педагогічний, що припускає вирішення питань, пов'язаних з вихованням персоналу, наставництво.

Комплексний підхід до керування персоналом припускає врахування всіх аспектів у їхній сукупності і взаємозв'язку при визначальній ролі соціально-економічних факторів. Системний підхід враховує взаємозв'язок між окремими аспектами керування персоналом і виражається в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їхнього досягнення, створенні відповідного механізму керування.

Характерними ознаками системного підходу до керування персоналом є наступні:

1. Інтеграція політики. Ефективність стратегій треба оцінювати не на основі їхніх індивідуальних достоїнств, а тільки з погляду їхньої взаємодії і внеску в загальну ефективність організації. Тому менеджер-кадровик повинен бути більше, ніж технічним фахівцем. Він зобов'язаний не тільки розуміти зв'язок програм в області керування кадрами з перспективними планами організації, але й доводити цей зв'язок до вищого керівництва.

2. Адаптація до конкретних властивостей організації. Мається на увазі специфіка керування кадрами в таких професійних організаціях, як школи, науково-дослідні установи, урядові заклади, страхові компанії та ін.

3. Визнання аморфності границь. М.Вебер і Ф.Тейлор вважали, що працівники залишають свої особисті турботи за воротами організації. Однак сімейні проблеми переслідують людей на робочому місці і торкаються організації в цілому так само, як суспільні справи і політичні проблеми. Керування зобов'язане враховувати цей зв'язок, заохочувати участь персоналу в соціальному і політичному житті.

4. Узгодження довгострокових і короткострокових цілей. Керівництво повинне розуміти, що прагнення оперативне вирішити гострі проблеми часто несумісно з їх вирішенням у довгостроковому плані. Менеджер-кадровик повинен координувати миттєві потреби керування з довгостроковими

перспективами.

Системний підхід вимагає також адаптації до безупинно мінливих організаційних вимог. Сьогодні керування персоналом повинне виходити з розмаїтості типів поведінки і ціннісних орієнтацій, виділяючи при цьому три групи цілей:

- економічні;
- суспільні;
- екологічні.

Механізм реалізації системного підходу до керування персоналом наведено на малюнку 2.16.



Рис. 2.16 – Взаємозв’язок цілей та задач у рамках системного підходу до керування персоналом

Система роботи з персоналом, забезпечуючи єдиний і комплексний вплив на весь персонал організації в цілому, по-перше, інтегрує керування персоналом у загальну систему керування фірмою, погоджує його зі стратегічними установками і корпоративною культурою, а також із плануванням НДР, виробництва, збуту, підвищення якості і т.д.; по-друге, включає розгорнуту систему постійних і програмних заходів щодо регулювання зайнятості, планування робітничих місць, організації добору, розміщення і підготовки кадрів, прогнозування змісту робіт; по-третє, припускає ретельний

облік (у тому числі в інформаційних системах) якостей і професійних характеристик працівників, а також результатів їхньої діяльності; по-четверте, передбачає пропагандистську і виховну роботу як із працівниками фірми, так і з членами їхніх родин; по-п'яте, централізує керування працею у фірмі в руках одного з її керівників, а також здійснює заходи для удосконалення механізму кадрової роботи.

Таким чином, керування персоналом, сприяючи досягненню найбільшої ефективності підприємства (фірми), включає:

- допомогу фірмі в досягненні її цілей;
- ефективне використання потенціалу працівників;
- забезпечення фірми висококваліфікованими і зацікавленими працівниками своєю роботою, до їх найбільш повного самовираження;
- розвитку і підтримці на високому рівні якості життя, що робить бажаною роботу в цій фірмі;
- зв'язок служби керування персоналом з усіма працівниками;
- допомогу в забезпеченні гарного морального клімату;
- керування рухом працівників до можливої вигоди особистості, груп, організацій і суспільства в цілому.

Такий підхід до керування персоналом дозволяє реалізувати й узагальнити в рамках циклу керування персоналом цілий спектр питань адаптації працівника до зовнішніх і внутрішніх умов (рис. 2.17).

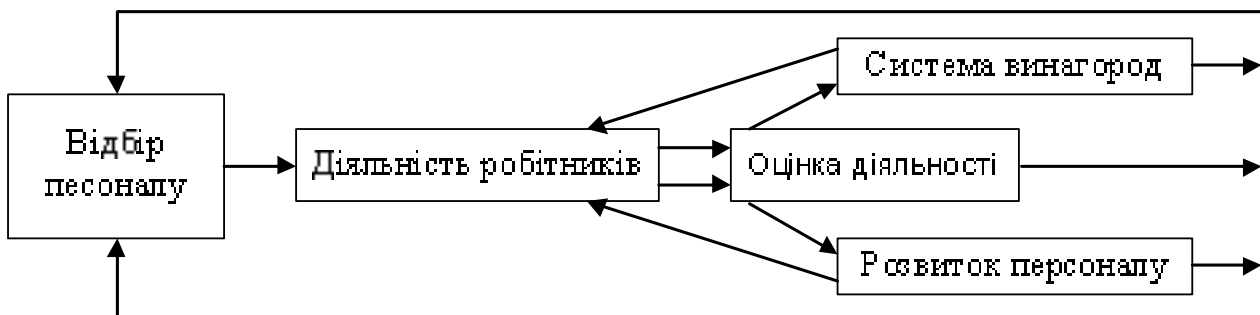


Рис. 2.17. Цикл управління персоналом організації

Як видно з рисунка, важлива роль у системі керування персоналом належить оцінці діяльності працівників, оскільки вона з'єднує всі її компоненти в єдине ціле і дозволяє налагодити їхню ефективну взаємодію.

Оцінка діяльності працівників — це система взаємозалежних організаційних процесів і дій. Вона включає: 1) визначення основних аспектів діяльності працівників і необхідного рівня їхнього виконання (установлення кола обов'язків, трудових нормативів, робочих цілей, стандартів і норм поведіння); 2) вимір і оцінку діяльності; 3) забезпечення працівників зворотним зв'язком при виконанні роботи, можливостей і напрямків поліпшення діяльності; 4) узагальнення інформації про оцінку діяльності для використання в інших організаційних системах. Кожна з цих дій виконується за допомогою конкретних методів, процедур, інструментів і т.д., що розробляються в ході проектування.

Принципи побудови системи: адекватність стратегії бізнесу цілям і завданням організації і цілям системи, що витікає звідси, її сполучення з іншими організаційними системами (насамперед, із системою керування людськими ресурсами); гармонізація елементів системи оцінки; залучення в процес конструювання системи всіх зацікавлених сторін (вищого керівництва, користувачів системи); перманентне удосконалення і розвиток.

Ставлячи в основу керування господарськими системами відношення до персоналу як важливого ресурсу розвитку бізнесу, треба пам'ятати, що люди, які прийшли працювати в українську ринкову економіку, мають специфічні риси і характеристики менталітету, що накладає відбиток і на підходи до керування персоналом в Україні.

На думку експертів Заходу і СНД, головні риси нашого вітчизняного характеру, що заважають сьогодні розвиткові ринкових відносин і негативно впливають на дисципліну, — це необов'язковість, відсутність порядності і ділової етики, невміння і небажання працювати, психологічна неготовність до самостійності, жадібність до легких грошей, панічний страх конкуренції, повна економічна безграмотність.

Крім того, до особливостей поведінки працівників варто віднести: нездатність приймати управлінські рішення, що мають стратегічне значення; нездатність нести відповідальність; лінь; відсутність морально-етичних норм; наявність у психіці працівників великої кількості комплексів, перекручувань, що утрудняють і спілкування, і трудову діяльність, і керування цими працівниками.

При розробці кадрової політики аналіз позитивних, негативних і найбільш типових якостей працівника дуже важливий. Саме вони визначають надійність системи роботи з персоналом. Адже будь-які принципи й методи роботи призначені для впливу на об'єкт, яким у даній системі виступає людина.

Всередині 1994 року не менше 80% працівників мали деградовану трудову свідомість, з якої витиснуто багато чого з того, що має відношення до суспільно корисного змісту трудової діяльності, розвитку професійних якостей і розуміння необхідності інтенсивно працювати заради заробітку. Суть трудової мотивації в більшості працівників зводиться до бажання мати гарантовану заробітну плату при низькій інтенсивності і низькій якості праці.

Переважаючи на підприємствах України убогість мотивації і нерозвиненість потреб, що задовольняються за допомогою трудової діяльності, роблять працівника важкокерованими, практично невіддасними стимулюванню. До цього слід додати патерналістську свідомість: усі блага — від премії до квартири — працівник звик не заробляти, а одержувати від керівництва і держави. Утриманський підхід до праці породив консерватизм, небажання сприймати інновації, небажання підвищувати кваліфікацію і одержувати нові знання, а також отримувати нову професію. У більшій своїй частині такий працівник претендує на спокійну, рутинну роботу з гарантованим заробітком на підприємстві, схожому на старе місце роботи, бажано в державному секторі. У меншій мірі працівник згоден на інтенсивну роботу з високою оплатою.

Крім названих працівників, на ринок праці виходить частина працівників з багатою трудовою мотивацією, розвинутим професіоналізмом і збереженими моральними основами трудової свідомості. Їхня слабкість тільки в одному — у віці: як правило, їм близько або більше 50 років. Якщо роботодавець при підборі кадрів спирається на формальні процедури і рекомендації, то шансів знайти роботу і принести фірмам реальну користь у цих людей дуже мало.

Перебудова промисловості, утворення в ній великої кількості самостійних підприємств вимагає якісної зміни професійно-кваліфікаційної мобільності й менталітету працівників. Тому важливим завданням в області керування на даному етапі є поступове формування розуміння процесів мотивації трудової діяльності, адекватної сучасному розвитку економіки; роз'яснення персоналу і керівникам психологічних основ внутріфірмового спілкування і формування в них навичок сучасного демократичного керування.

Функція керування персоналом може істотно впливати на результати діяльності фірми, якщо різні аспекти керування персоналом (розвиток кар'єри, селекція і прийом на роботу, мотивація, атестація, тренінг, соціальне партнерство і т.п.) об'єднані в єдиний комплекс дій — програму, що є частиною стратегії організації. Тільки так керування персоналом допоможе розкрити переваги людського потенціалу організації.

Разом з тим у кадровій політиці зберігаються негативні явища — максимізація групових інтересів, психологія «загравання» керівництва з власниками майна, протекціонізм і сімейність у підборі й розміщенні кадрів, максимізація особистих інтересів керівництва і різних зловживань у сфері розподілу доходів і прибутку.

Важлива особливість розвитку теорії і практики керування персоналом у вітчизняних умовах у тому, що її становлення протікає під впливом стереотипів практики роботи з персоналом, що дістався від ідеологізованої кадрової політики попередніх років, а також нездатності багатьох керівників і нинішніх практиків керування персоналом адаптувати закордонний досвід до вітчизняного стану суспільних відносин. Практика керування персоналом за останні п'ять-сім років одержала втілення в підприємницьких структурах, тобто сформувалася як сфера послуг. Найбільш інтенсивний розвиток цей вид діяльності набрав переважно в банківських, фінансових, комп'ютерних, торговельних та інших організаціях. Робота передових підприємств характеризується структурним об'єднанням кадрових служб з відділом праці та заробітної плати та іншими службами (наприклад, із соціального розвитку, підготовки кадрів і т.д.), що виконують окремі функції керування персоналом.

Однак доводиться констатувати: істотних позитивних змін у керуванні персоналом поки не спостерігається. Функції керування персоналом роздроблені між різними структурними підрозділами, примітивні за змістом (в основному зводяться до приймання-звільнення працівників), відсутні комплексна система мотивації персоналу, система роботи в області професійно-посадового просування й та ін.

Кадрові служби більшості підприємств зайняті в основному виконанням функції обліку особового складу. Співвідношення старих і нових технологій

роботи з персоналом складає сьогодні приблизно 68:32, тобто 2:1.

Необхідність впровадження в практику підприємств системи роботи з керування персоналом на сьогоднішній день багато в чому обумовлена готовністю керівника підприємства або його команд оцінити значення керування персоналом у розкритті професійних можливостей персоналу; наявністю фінансових можливостей створення системи роботи з керування персоналом. Однак реальність доводить, що одного володіння теорією недостатньо для успіху — більшість сучасних компаній виявляються не в змозі ефективно використовувати своїх співробітників, їхній потенціал. Застосовувані ними методи не забезпечують необхідні організацію, продуктивність, якість і не задовольняють самих співробітників.

Активний пошук ефективних методів керування змушує західні компанії запозичати японські підходи до керування, у той час як японські фірми відмовляються від деяких традиційних засобів і переймають найбільш передові ідеї з практики американського і європейського менеджменту.

У даний час оформилися три основні концепції щодо підходів до технології керування — «національних особливостей», «універсальної організації» і «третього шляху».

Прихильники концепції «національних особливостей» абсолютизують специфіку розвитку тієї або іншої країни, що визначає її особливості керування персоналом. Звідси найчастіше випливає висновок про непереборність бар'єрів, що відокремлюють різні стилі керування один від одного.

Концепція «універсальної організації» виходить з того, що методи керування персоналом визначаються не особливостям розвитку країни, а «універсальними законами», що обумовлюють необхідність оптимального — ефективного функціонування кожного підприємства, незалежно від місця його розташування. Більше того, дія таких законів зрештою приведе до уніфікації поглядів, стимулів і мотивів поведінки найманих робітників будь-якої країни, а отже до уніфікації методів керування персоналом. Американські прихильники даної концепції схиляються до того, що згодом японська модель керування персоналом наблизиться до західної, зокрема до американської.

Концепція «третього шляху» (найбільш конструктивна) поєднує елементи двох концепцій, розглянутих вище. Її прихильники думають, що в результаті взаємовпливу японського і західного (американського) стилів керування персоналом утвориться третій — змішаний. Цей новий комбінований стиль повинний включати позитивні сторони японського і західного менеджменту. Тільки подібна модель керування персоналом може знайти широке міжнародне застосування. Прихильники концепції «третього шляху» не одностайні у визначенні величини часток японського і західного стилів у комбінованому стилі, але все-таки схиляються до переваги японських методів. З погляду перспективи, японська концепція може бути оцінена як прагнення до високої стабільності робочої сили при високому рівні постійно наростаючих удосконалень (без різких і великих змін).

Уважне ставлення до людської праці — найважливіша умова успішної роботи багатьох компаній. Так, фірма «Хьюлетт-Паккард» прийняла програму

орієнтації на людські ресурси («Підхід XII»). За цією програмою введений гнучкий графік робочого дня, підтримуються творчі, ініціативні працівники, реалізується практика «відкритих лабораторних запасів», розширені комунікації працівників («вирішення проблем за кавою»). Інженери фірми мають вільний доступ до матеріальних цінностей фірми. Власне кажучи, їх підштовхують до того, щоб вони брали ці матеріали додому, для особистого користування. Розрахунок на те, що працюючи дома з цими матеріалами, працівники зміцнюють новаторські початки компанії. У компанії «Дана» — це широка інформованість людей про стан фірми, професійна підготовка співробітників, щомісячні особисті зустрічі керівництва відділень компанії з кожним працівником відділення, проведення «очисного тижня». Двічі в рік близько сотні керуючих збираються на п'ять днів разом, щоб обмінятися даними про досягнуті результати і підвищення продуктивності.

У деяких компаніях вважають, що до високої заробітної плати люди тепер відносяться з недовірою. Набагато сильніше їх залучають оплачувані фірмою пільги і почуття приналежності до організації, тому приділяється велика увага системі нематеріального стимулювання і розвитку «фірмового стилю».

Не менший інтерес представляє система стимулювання праці в компанії IBM, заснована на елементах ідеології нової управлінської школи:

- а) ставка на людину, що самореалізується;
- б) фірма як живий організм, що складається з людей, поєднаних спільними цінностями;
- в) постійне відновлення, засноване на внутрішньому прагненні людини і фірми до досконалості й націлене на пристосування до зовнішніх факторів, головним з яких є споживач.

11.2. Особливості кадрового планування на підприємствах соціально значущих галузей

За умов переходу економіки від «ринку продавця» до «ринку покупця» постійно підвищуються вимоги споживачів і змінюються умови господарювання. Для забезпечення довгострокового успіху підприємству необхідно постійно проводити комплекс заходів, спрямованих на адаптацію до майбутніх умов діяльності, забезпечення готовності відповідати вимогам часу. Без цього зростає ризик виходу підприємства з ринку. Одним з найважливіших елементів системи забезпечення економічної стійкості підприємства є кадрове планування.

У рамках кадрового планування, що, як показано на рис. 2.18 органічно пов'язане із системою планування на підприємстві, вирішуються завдання кількісного, якісного, тимчасового й просторового визначення потреби в персоналі та реструктуризації існуючих кадрів з метою досягнення оптимальних умов, необхідних для досягнення стратегічних цілей організації.

Планування персоналу продовжує розвиток кадрової політики, що спирається на стратегію розвитку організації. Оскільки все планування діяльності підприємства ґрунтується на стратегічних цілях розвитку з

поступовою конкретизацією прогнозу реалізації продукції або послуг, кадрове планування також виступає як інструмент реалізації кадрової стратегії організації, що за допомогою відповідних прогнозів формалізується в конкретні кадрові плани, програми, процедури й т.і.

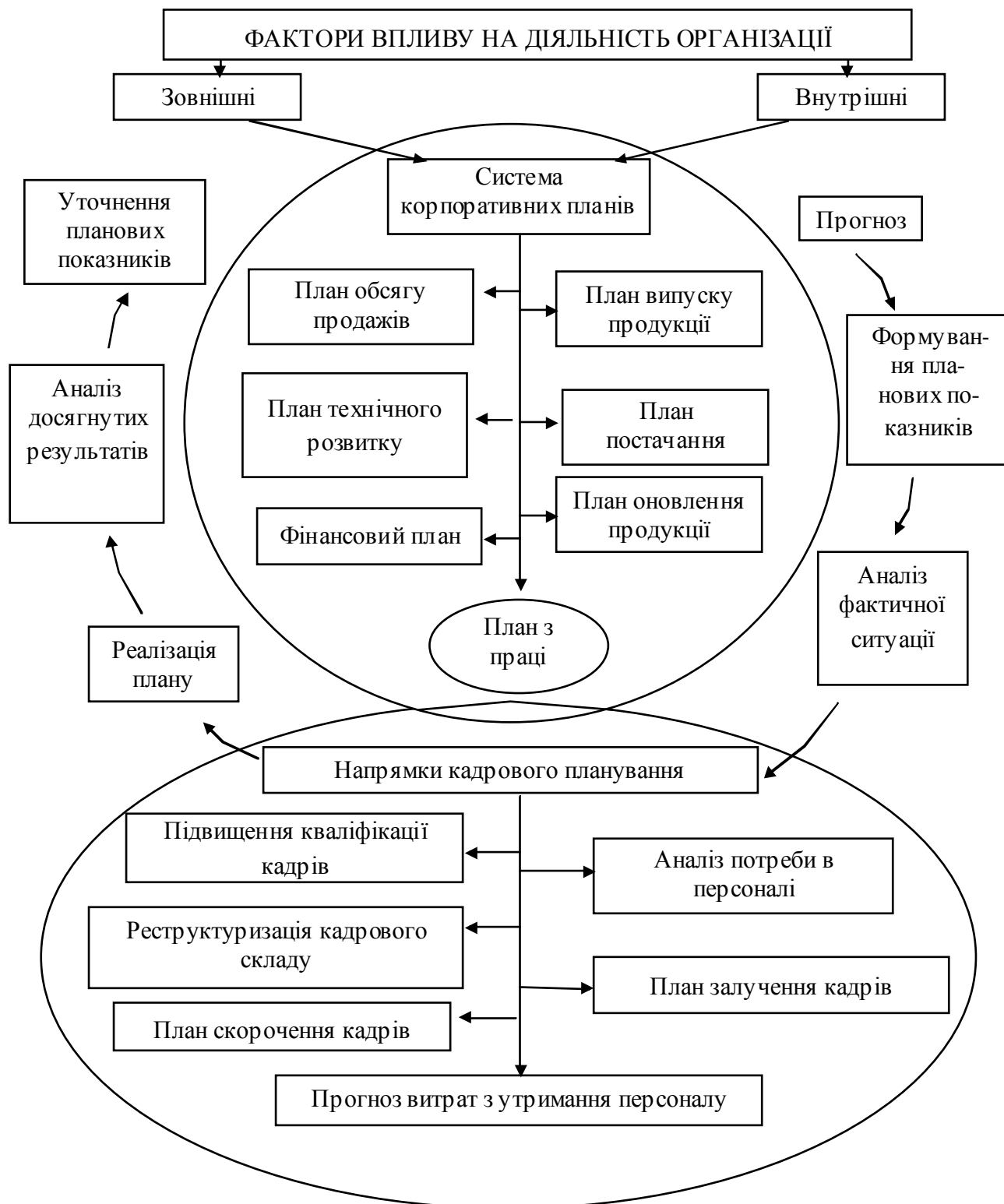


Рис. 2.18 – Взаємозв'язок планування діяльності організації з кадровим плануванням

Проблемі кадрового планування присвячено досить багато публікацій (Адамчук В.В. , Калина А.В. , Єсінова Н.І.). Узагальнюючи викладені в цих роботах підходи можна сказати, що кадрове планування не є методом керування персоналом, а покликано виконувати роль функції забезпечення умов для підвищення його ефективності, рішення питань узгодження інтересів роботодавців і працівників. Для цього зокрема здійснюються:

- прогноз потреби в кадрах: збір інформації про якісну й кількісну потребу в кадрах виходячи з прогнозу зміни вимог до персоналу;
- аналіз наявності кадрів: визначення фактичної наявності кадрів з урахуванням їх якісних, кількісних характеристик і часового аспекту;
- розробка заходів щодо усунення невідповідності фактичних і планових показників наявності кадрів і його якісного складу.

Однак, на думку авторів публікації, у спеціальних дослідженнях з даної тематики не знайшли належного відбиття питання особливої актуальності кадрового планування в галузях, що реформуються, що пов'язано з високою невизначеністю майбутнього. В той же час, планування персоналу, особливо перспективне, нерозривно пов'язане з розвитком концепції самої організації. Воно тісно пов'язане зі стратегічними цілями й завданнями, обсягом і параметром послуг. Його варто розглядати в прямому взаємозв'язку із плануванням кадрового потенціалу організації та плануванням кар'єри її співробітників. Сьогодні переважає компетентний підхід до кадрового планування, при якому воно охоплює не тільки нові об'єкти, але й вже зайняті робочі місця, у частині уточнення вимог, що до них ставляться. Кадрове планування в сучасній організації повинне здійснюватися по двох взаємозалежних напрямках - планування потреби в персоналі й планування конкретних робочих місць. На рис. 2.19 показане місце кадрового планування в системі керування кадровою роботою організації.

Облік особливостей функціонування підприємств в умовах реформування необхідний для забезпечення подолання виникаючих при цьому економічних і соціальних проблем.

Особливо це актуально для галузей сфери обслуговування. Вони в силу історично сформованих економічних умов переживають стадію реформування, що вже в основному пройдена підприємствами інших галузей економіки, в умовах складного фінансового становища. До числа таких особливостей можна віднести:

- відсутність достатніх економічних передумов для формування кадрового потенціалу й підвищення ефективності його використання в умовах недосконалої тарифної політики, що вимагає постійного співвіднесення встановлюваних планових завдань і реальних (насамперед фінансових) можливостей конкретної організації по їхній практичній реалізації, обмежених у силу особливого соціального статусу цих підприємств;
- різкий зріст вимог до персоналу з погляду якості робіт (послуг), культури обслуговування, своєчасності виконання заявок і т.д. ;
- кадрове планування ведеться, насамперед , з урахуванням пріоритету

корпоративних інтересів, що впливають із попередньо визначеної стратегії розвитку організації в цілому. У протилежному випадку в умовах різкого росту конкуренції й вимог потенційних споживачів послуг ставиться під загрозу структурних змін;

- обов'язкова селекційна робота з підбору і забезпеченню кар'єрного зросту, насамперед, власних кадрів, тому що їх залучення зовні обмежено фінансовими можливостями.

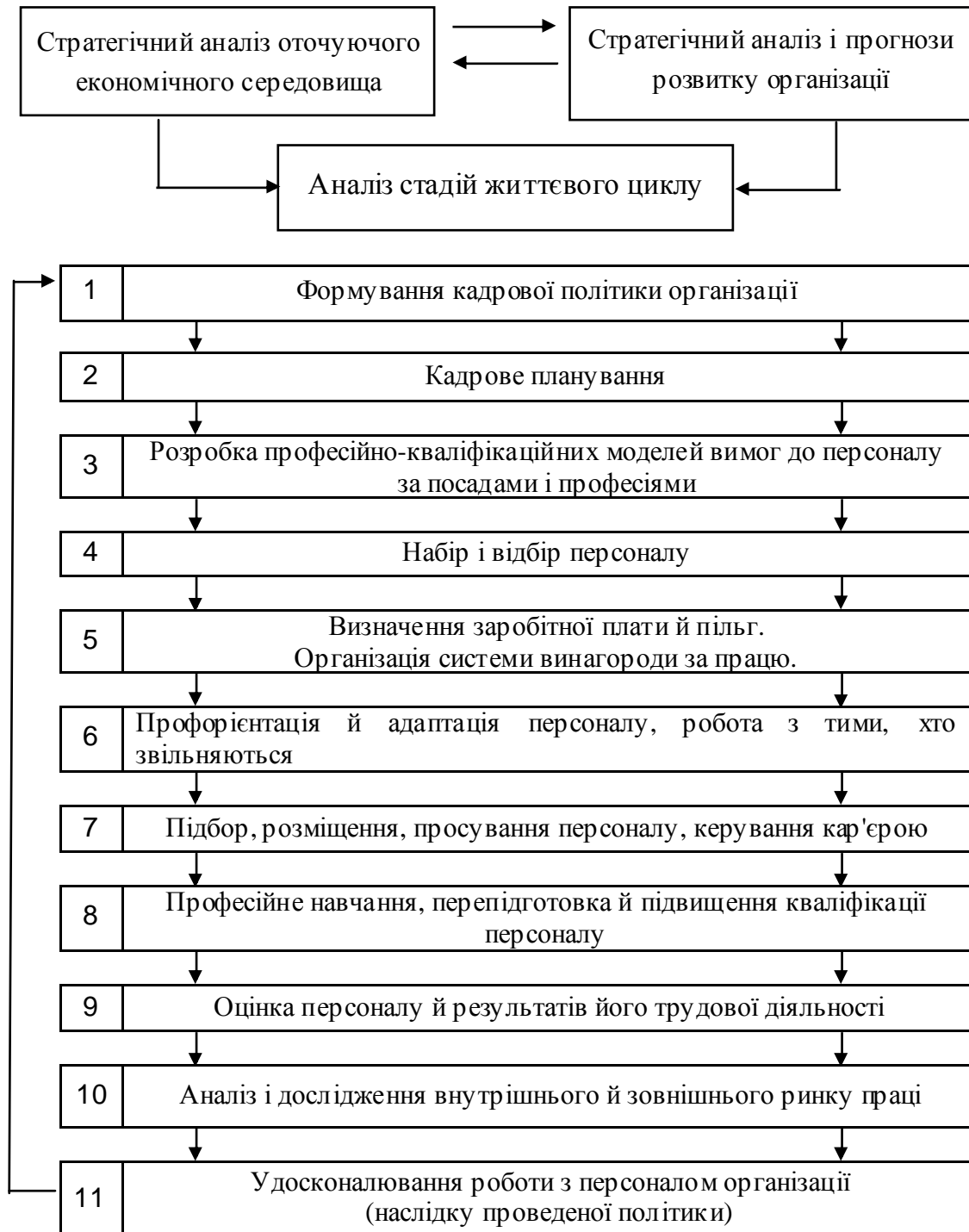


Рис.2.19 – Місце кадрового планування в системі керування персоналом організації.

Керівництво підприємств повинне усвідомити, що кадрове планування служить однією з гарантій існування підприємства. Тому врахування специфіки кадрового планування є актуальним на сучасному етапі розвитку.

11.3. Мобільність і стабільність персоналу

Для зв'язку понятійного апарата як інструмента дослідження з реальними явищами, що виникають у процесі керування персоналом (здійснення кадрової політики), необхідна координація ряду понять. Одне з них — трудова мобільність працівників.

Мобільність — це здатність, готовність працівника до зміни праці. З даним поняттям тісно зв'язані такі терміни, як «рух», «пересування», «просування», «переміщення». Вони відбивають окремі конкретні аспекти прояву загального процесу мобільності. Без рухливості населення не може бути і його розвитку. В економічній літературі для позначення мобільності вживається термін «рух», що означає зміну місця роботи без зміни статусу самого працівника (наприклад, перехід робітника з однієї бригади в іншу, в інший цех і т.д.). Уживаються також поняття «розподіл» і «перерозподіл» робочої сили. Соціологи і психологи, характеризуючи дане явище, воліють застосовувати термін «переміщення».

Мобільність — найбільш загальна характеристика зміни положення працівника в організації — полягає в пересуванні (переміщенні) працівника (у тому числі і потенційного), за винятком його механічних просторових переходів по території, зв'язаних з його виробничою і суспільною діяльністю й іншими потребами, і виступає у виді зміни характеру робочої сили, ліквідації вузького професіоналізму, формування рухливого і широко підготовленого типу працівника — робочого широкого профілю. Вимагаючи від робітника зміни реальної праці, мобільність ставить задачу удосконалення його трудового потенціалу. В економічному плані мобільність — це рух персоналу, що забезпечує задоволення попиту на працівників визначеного профілю і кваліфікації, а також індивідуальних потреб працівників.

Мобільність робочої сили — це засіб, що забезпечує переміщення працівників відповідно до підвищення їхнього трудового потенціалу і правильні пропорції між різними сферами зайнятості. Усі її види в основному зводяться до розгляду наступних форм руху: соціальне, територіальне, природне; рух, зв'язаний із трудовою діяльністю.

Соціальний рух — зміна соціального стану трудящих — характеризується переміщенням людей з одного соціального шару (класу, групи) в інший або зміною занять у межах того самого шару. Дане поняття містить представлення про будь-які процеси мінливості в соціальній структурі колективу.

Територіальний рух характеризується переміщенням трудящих щодо регіонів і всередині їх. Під природним рухом розуміється зміна статевовікових характеристик робочої сили. Воно є тим загальним фоном, на якому відбувається мобільність робочої сили в трьох інших формах. Ця форма руху тісно пов'язана з процесом відтворення населення й обумовлює вступ у працездатний вік нових поколінь осіб, які поповнюють трудові ресурси

суспільства. Одночасно втрата людьми здатності до праці в результаті природного старіння їхнього організму приводить до вибуття їх зі складу трудових ресурсів.

Найважливішим видом є рух, пов'язаний з трудовою діяльністю, — трудова мобільність, що означає рухливість працівників, їхнє переміщення по робочих місцях (а разом з тим по соціальних і інших групах), вхід і вихід зі сфери праці. Трудова мобільність — це процес переважно добровільних переміщень працівників між робочими місцями, а також суміжними формами зайнятості. Вона спрямована на забезпечення відповідності між особистими і речовинними факторами виробництва. Представляючи складний, багатфакторний процес, тісно зв'язаний з іншими соціально-економічними явищами, трудова мобільність містить у собі, по-перше, переміщення працівників відносно робітничих місць і, по-друге, зміна трудового потенціалу (професійно-кваліфікаційних характеристик) працівника в ході трудової діяльності.

Перший різновид трудової мобільності — це процес розподілу робочої сили, розглянутий як «сукупність динамічних процесів, що забезпечують розміщення учасників суспільного виробництва по його галузевих і територіальних одиницях, включення їх (учасників) у виробничий процес на визначеному робочому місці і формування на цій основі сукупних робочих сил різного рівня». Друга — включає якісні зміни трудового потенціалу працівників щодо займаних ними робочих місць, що відбуваються шляхом розвитку всередині- і міжпрофесійної рухливості в рамках визначеної соціальної групи, кваліфікаційного просування, переходу з виконавської діяльності на керівну, просування в системі керування і т.д.

Обидві різновиди трудової мобільності тісно переплітаються між собою і грають у роботі з кадрами на підприємстві важливу роль. Дійсно, будь-яка зміна характеристик працівника повинна спричинити за собою його переміщення щодо структури робочих місць. Знижена (низька) мобільність працівників усередині підприємства може таїти в собі підвищену потенційну плинність. І, навпаки, стабілізація виробничого колективу припускає інтенсивну внутрішньозаводську мобільність і переміщення кадрів. Підвищення стабільності кадрів шляхом зведення до мінімуму їхньої мобільності економічно і соціально не виправдано.

Для керування трудовим потенціалом принципове значення має обґрунтування стабільності виробничого колективу як його здатності зберігати і збільшувати накопичений трудовий потенціал, розвивати позитивні трудові і соціальні тенденції і на цій базі вирішувати все більш складні виробничі і соціальні завдання на якісно нових і об'ємно зростаючих рівнях при скороченні чисельного складу зайнятих працівників.

Стабільність виробничого колективу, виступаючи як його якісна характеристика, не ідентична поняттю «стабільність персоналу», що відбиває лише відносну сталість кадрового складу за визначений період. Відмінність у тому, що стабільність трудового потенціалу колективу можлива лише при мобільності трудових потенціалів його працівників. Заміна одного працівника

іншим, але прийнятим з боку, навіть при відповідності його особистісного потенціалу і професійно-кваліфікаційних характеристик рівним вимогам виробництва, дає тимчасовий негативний ефект через невключеності цього працівника в систему внутріколективних зв'язків і відносин. Це знижує сукупний трудовий потенціал колективу. Таким чином, відносна незмінність кадрової і почасти особистісної складової є необхідна умова стабільності трудового потенціалу колективу.

Під стабільністю колективу звичайно розуміється збереження постійного складу працюючих. На практиці вона являє динамічну рівновагу, постійно порушувану і всякий раз знову відновлювану внаслідок мобільності учасників виробництва. Стабільність визначається коефіцієнтом стабільності (сталості кадрів); відношенням числа працівників, що склалися в обліковому складі підприємства протягом трьох років і більш до середньооблікового складу працюючих. Трирічний стаж роботи на одному підприємстві дозволяє робітникові придбати професію, досягти середнього рівня кваліфікації і стати кадровим робітником, знайти своє місце в колективі, з'ясувати можливості задовольнити житлово-побутові потреби, оцінити перспективи просування. Стаж роботи на даному підприємстві є головним, але не єдиним показником, що акумулює результат процесу формування різноманітних зв'язків працівника у виробничому колективі.

Іншим таким показником є вік, з яким тісно зв'язані такі якісні характеристики працівника, як освіта, стаж роботи і т.д. «Стаж роботи як фактор адаптації тісно зв'язаний з віком. Він є центральним серед інших, що впливають на зміцнення або порушення взаємозв'язків працівника і підприємства. Період до 30 років не дає високих показників адаптації, тобто проблема адаптації працівника і подальшої стабілізації колективу — це насамперед молодіжна проблема»¹.

Під стабільністю не можна розуміти абсолютну стійкість колективу, якусь постійність закріплення працівників за визначеним робочим місцем протягом усього періоду його роботи. Найбільш стабільними є колективи, в яких створені сприятливі можливості для зміни праці, підвищення кваліфікації і професійного просування працівника. Виходить, завдання забезпечення стабільності виробничого колективу і створення широких можливостей для зміни праці лежать в одній площині і взаємно доповнюють один одного. Цю обставину необхідно враховувати при плануванні розвитку трудового потенціалу колективу.

У процесі трудових переміщень у формі кваліфікаційного росту, підвищення на посаді, переходу до виконання більш складних робіт мобільності протистоїть стабільність кадрів щодо підприємства. Мається на увазі, що чим повніше використовується трудовий потенціал працівника, тим менше відтік робітників за межі підприємства взагалі і з причин плинності зокрема. Отже, діалектика взаємодії категорій мобільності і стабільності така, що мобільність внутрішньо властива і визначає розвиток стабільності: умовою останньої є сполучення сталості кадрів щодо підприємства з рухливістю усередині нього. Стабільність трудового колективу полягає в підтримці його

потенціалу (кількісно-якісної структури) на рівні, що відповідає потребам виробництва, соціального розвитку колективу й особистості. І чим раціональніше з урахуванням потреб виробництва і працівника організована трудова мобільність, тим вище стабільність колективу. Стабільність і мобільність у своїй взаємодії повинні забезпечити динамічну рівновагу трудового потенціалу колективу, сприяючи стабільності його кадрового ядра і підтримуючи на необхідному рівні рух працівників за межі підприємства. При такому підході до досягнення стабільності колективу плінність перетворюється в максимально регульований процес, що не виходить за визначені межі. Його верхня границя визначається появою тенденції до зниження трудового потенціалу колективу і його окремих складових або руйнуванню кадрового ядра. Нижня межа — плінність, що є об'єктивно-необхідною; її граничні значення лежать у межах 3—5% і тим нижче, ніж крупніша організація.

Відносна стабільність у рамках даного трудового колективу полягає в здатності персоналу до руху з метою забезпечення постійної відповідності між організаційно-технічним рівнем виробництва і структурою трудового потенціалу колективу. Вона виявляється в сполученні сталості працівників щодо підприємства з їхньою рухливістю по інших напрямках (кваліфікаційний ріст, підвищення на посаді і т.д.) і у взаємопогодженості стабільності кадрів із природною змінюваністю працівників і внутрівиробничою рухливістю робочої сили, обумовленої потребами виробництва й інтересами особистості.

Під оптимальною стабільністю кадрів варто розуміти закріплення працівників за визначеними ділянками виробництва в тій мірі, в якій це обумовлено виробничими потребами й інтересами особистості. Оптимальна стабільність досягається, коли працівники займають робочі місця, найбільшою мірою відповідні їх прагненням і інтересам організації. Сталість кадрів, що не забезпечує якісний розвиток працівника і використання його потенційних можливостей, суперечить вимогам закону зміни праці і може нанести не менший збиток, чим підвищена плінність.

Стабілізацію кадрів необхідно розглядати як процес скорочення зайвого руху в результаті поліпшення всього комплексу умов формування і використання трудового потенціалу. Результатом процесу стабілізації є зниження масштабів надлишкового перерозподілу працівників. Процес стабілізації тісно зв'язаний практично з усіма процесами, що відбуваються в сфері виробництва, і з багатьма процесами в невиробничій сфері.

Ступінь стабільності колективу значною мірою визначається не тільки можливостями підприємства по регулюванню соціальної структури колективу, поліпшенню соціально-економічних умов праці і його організації, соціально-психологічних відносин у колективі, соціально-побутових умов працівників і їхніх родин, але і впливом елементів господарського механізму. При рішенні даного питання надзвичайно важливі гнучкі підходи до керування трудовим потенціалом взагалі і стабільності колективу зокрема. Забезпечення відповідності трудового потенціалу засобам виробництва, цілям і задачам підприємства, зажадає від колективу формування нових властивостей, одним із яких є стійкість. Дане поняття повніше відбиває використання можливостей

регулювання виробничого потенціалу колективу, ніж стабільність. Остання відбиває тільки кількісну сторону явища, тоді як стійкість характеризує якісний стан виробничого колективу і кількісні зміни, що відбуваються в ньому.

Розглядаючи «стійкість колективу», необхідно виходити з того, що її головна складова — сталість розвитку трудового потенціалу колективу, реалізована через виробничі і соціальні можливості до праці, але не сталість складу працівників протягом визначеного відрізка часу. Стійким є такий колектив, що при динамічному русі персоналу, як усередині, так і поза підприємством, зберігає свій трудовий потенціал, забезпечуючи відповідність особистого фактора вимогам виробництва, і навіть підвищує його, якщо цього вимагають суттєві фактори. До нестійких варто віднести колективи, в яких рух, скорочення або звільнення працівників спричиняє зниження трудового потенціалу, а також ті колективи, в яких при зовні зміненому складі (стабільності) трудовий потенціал знижується в результаті дії внутрішніх схованих процесів.

Стійкість колективу — це розвиток трудового потенціалу його працівників у процесі самого виробництва. Розвиток трудової мобільності працівників не заперечує збереження відносної стійкості їхнього трудового потенціалу стосовно обраної професії, займаному робочому місцю і трудовому колективу.

Професійна стійкість трудового потенціалу працівника — це його здатність до збереження і використання в процесі праці спочатку придбаного (або близького до нього) потенціалу при зміні робочого місця або підприємства. З цим поняттям тісно зв'язана і стійкість працівника стосовно робочого місця, що ґрунтується на збереженні в нього здатності й інтересу до роботи на тому самому робочому місці протягом тривалого часу. Стійкість у відношенні виробничого колективу — здатність працівника в процесі зміни трудового потенціалу адаптуватися до нового змісту й умов праці, обумовленим організаційно-технічною перебудовою виробництва. Вона зв'язана з рухомістю робітника відносно робітничого місця і в середині підприємства.

Підвищення рівня стійкості кадрів вимагає, щоб процес формування і функціонування колективу розглядалися як складна соціальна система, що включає сукупність наступних елементів: комплектування кадрів, виробнича адаптація, потенційна мобільність кадрів, внутрівиробниче просування і плинність кадрів (рис. 2.20).

Кожний із вхідних у цю систему елементів впливає на трудовий потенціал підприємства за допомогою цілеспрямованих переміщень і удосконалювання потенціалу окремих працівників.

У силу консервативності сформованої структури робочих місць, зокрема, наявності значного числа робочих місць з важкою фізичною працею, значно знижує стійкість колективу. Так, чим вище рівень механізації праці, тим рідше робітники змінюють професію при переході на нове місце роботи. Планомірна зміна структури робочих місць виступає в даному випадку фактором стійкості колективу, а його мобільність буде відбивати тенденцію встановлення збалансованості і відповідності між особистим (структурою трудового

потенціалу) і речовими (структурою робочих місць) факторами.

Планування професійної мобільності припускає визначення працівників, що перерозподіляються та забезпечують оптимальний баланс між існуючою системою робочих місць і планованим трудовим потенціалом.

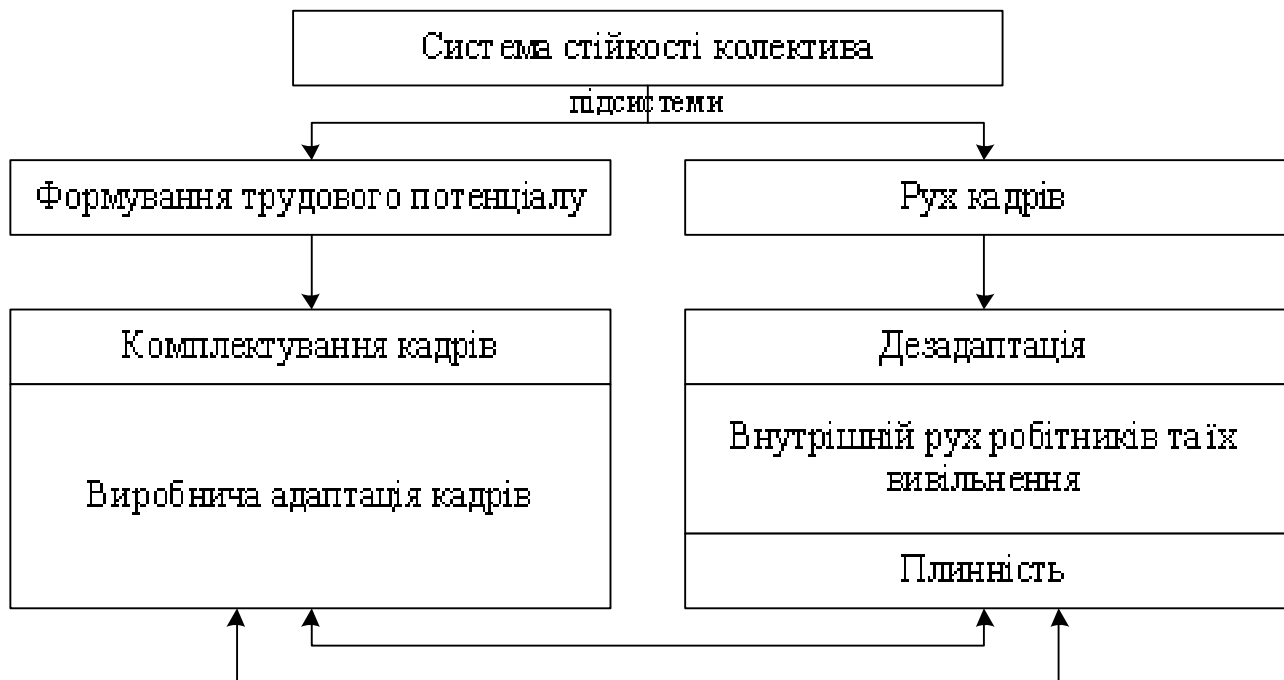


Рис.2.20 – Елементи взаємодії та керування трудовим потенціалом

Керування трудовою мобільністю - найважливіша умова створення стійкості колективу. Здійснюватися воно може шляхом оптимізації темпів міжзаводської мобільності на основі розробки механізму професійно-кваліфікаційного просування працівників і керування процесом абсолютного вивільнення робочої сили на основі збалансованого розвитку речових і особистих факторів виробництва. У чистому виді керуючі впливи зажадають розробки заходів, що враховують виникнення наступних ситуацій. Якщо на підприємстві робочі місця на якийсь час виявляються вакантними, — це абсолютний недолік трудового потенціалу. Якщо число працівників перевищує число робочих місць — це абсолютний його надлишок. Якщо трудовий потенціал працівника, прикладений до робочих місць, нижче вимог, запропонованих ними до робочої сили — це відносний недолік трудового потенціалу. Якщо до робочих місць прикладена робоча сила, потенціал якої вище вимог, що пред'являються робітниками місцями, то в наявності надлишок трудового потенціалу на підприємстві.

В умовах динамічного розвитку виробництва функціонування індивідуальної робочої сили характеризується відносним відокремленням формування і розвитку трудового потенціалу працівника від вимог робочих місць, що обслуговуються ним: робоче місце стає нейтральним по відношенню до особистості робітника. Воно може обслуговуватися різними працівниками визначеної якості протягом періоду свого існування. Працівник же, навпаки, стає більш вимогливим до робочого місця, а такі нові якості, як

багатосторонність і рухливість, дозволяють йому обслуговувати різні робочі місця протягом трудової діяльності. В умовах сучасного, найвищою мірою мобільного і технічно складного виробництва працівники при високій професійній компетенції повинні володіти ще одною важливою якістю — здатністю в максимально короткий термін пристосовуватися до постійно змінним і, як правило, більш ускладненим умовам виробничої діяльності. Таким чином змінюється орієнтація в керуванні трудовою мобільністю. У період тривалого виробництва підприємством одного виду продукції основна увага надається розвитку серед працівників спеціальних знань для використання в тій або іншій області. А в умовах частих перебудов виробництва в зв'язку з переходом на випуск нових видів продукції, робиться необхідним акцент на розвиток у працівника здатності швидко перебудовуватися з одного виду діяльності на інші, професійна підготовка здобуває універсальний характер. Трудовий потенціал колективу в особі робочої сили, висуває певні вимоги до системи робочих місць, до системи організації й умов праці на виробництві. Вони виражаються в орієнтації працівників на змістовну працю та високу організацію з нормальними санітарно-побутовими умовами, та сприятливим морально-психологічним кліматом. Підприємство бідує не за робочою силою як такою, а за робітниками, що мають визначні характеристики та відповідають даному рівневі виробництва. Розширення, модернізація і відновлення виробництва вимагають мобільних працівників, здатних вчасно задовольняти потреби підприємства у фахівцях відповідних спеціальностей. Керування стійким колективом - означає розробку на підприємстві системи заходів по збереженню штату тих працівників, що за умови скорочення чисельності здатні не тільки зберегти трудовий потенціал колективу, але і бути основою його розвитку в майбутньому. Вивільнення повинне враховувати необхідність дотримання динамічної стабільності колективу, тому що в протилежному випадку трудовий потенціал підприємства може бути знижений через порушення цієї стабільності і процес стане некерованим.

Потенційну мобільність працівника багато в чому визначають такі характеристики трудового потенціалу індивіда, як освіта, кваліфікація, професійна компетентність, стан здоров'я і т.д. Наприклад, схильність до звільнень у цілому мало залежить від віку, а професійна мобільність тим менше, чим вище рівень підготовки. Працівники із середньою освітою витрачають часу на проходження одного тарифного розряду приблизно в два рази менше, ніж робітники з освітою вісім-десять класів.

Підсумовуючи сказане, необхідно розглядати керування персоналом як сукупність відносин, механізмів, форм і методів впливу на формування, розвиток і використання потенціалу персоналу організації (рис.2.21). Керування персоналом виступає одночасно як система, як процес і як структура.

Моніторинг керування персоналом (англ. *monitoring*: від лат. *monitor* — що нагадує, що наглядає) — спосіб проведення спеціальних спостережень у системі керування персоналом і кадровими процесами. Мета моніторингу керування персоналом — постійне відстеження, контроль і регулювання

соціально-економічних, організаційно-правових, професійних факторів, що впливають на підвищення ефективності діяльності персоналу організацій, що характеризується конкретними показниками її функціонування. Завдання моніторингу: вибір продуктивних методів контролю як функціонування відповідного управлінського апарату в цілому, так і склад функцій, процедур, операцій і дій кожного фахівця. Особливо уважно виявляються фактори (причини) високої або низької ефективності роботи персоналу обстежуваної організації.



Рис. 2.21 – Механізм керування персоналом

У ході такого моніторингу докладно досліджують передумови удосконалення організації праці працівників, долучають додаткові резерви

підвищення його ефективності і якості. Предметом такого моніторингу на практиці є вивчення динаміки професійної реалізації (становлення, адаптація, службове зростання, підвищення кваліфікації, перепідготовка і т.п.) персоналу. Серед численних питань, що контролюються в ході моніторингу, значаться не тільки проблеми найму, навчання, розвитку, кар'єрного росту персоналу, але і те, яким чином працівники заохочуються в матеріальному і психологічному відношенні, який обраний стиль керування персоналом, які витрати на його утримання, баланс трудових ресурсів, рівень втрат і плинність персоналу, ступень задоволеності службою і т.д.

Як показано вище, система керування персоналом покликана впливати на трудовий потенціал з метою зміни його параметрів у потрібному для організації напрямку, тобто за допомогою управлінського впливу прагнуть забезпечити визначений рівень показника, що характеризує стан трудового потенціалу. У цих умовах ефект керування можна оцінити ступенем близькості фактичного стану трудового потенціалу запланованому, або різницею між колишнім і новим рівнем показника. Але кінцеву мету керування персоналом виразити одним показником неможливо. Тому застосовується система показників, що відбиває різні аспекти трудового потенціалу (чисельність персоналу, професійно-кваліфікаційна структура, стан здоров'я і т.д.), вимір яких у ході керування повинно бути здійснене при мінімумі витрат.

Запитання для контролю знань

1. Чим характеризується конкурентоспроможність персоналу організації?
2. Розкрийте зміст моделі керування персоналом, яка базується на обліку індивідуального трудового потенціалу.
3. У чому сутність трудової мобільності і як вона впливає на створення стійкого колективу ?
4. Який взаємозв'язок планування діяльності організації з кадровим плануванням?
5. Що включає в себе механізм керування персоналом?
6. Назвіть основні завдання керування персоналом.

РОЗДІЛ 3. СПЕЦИФІКА ДОСЛІДЖЕНЬ І РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

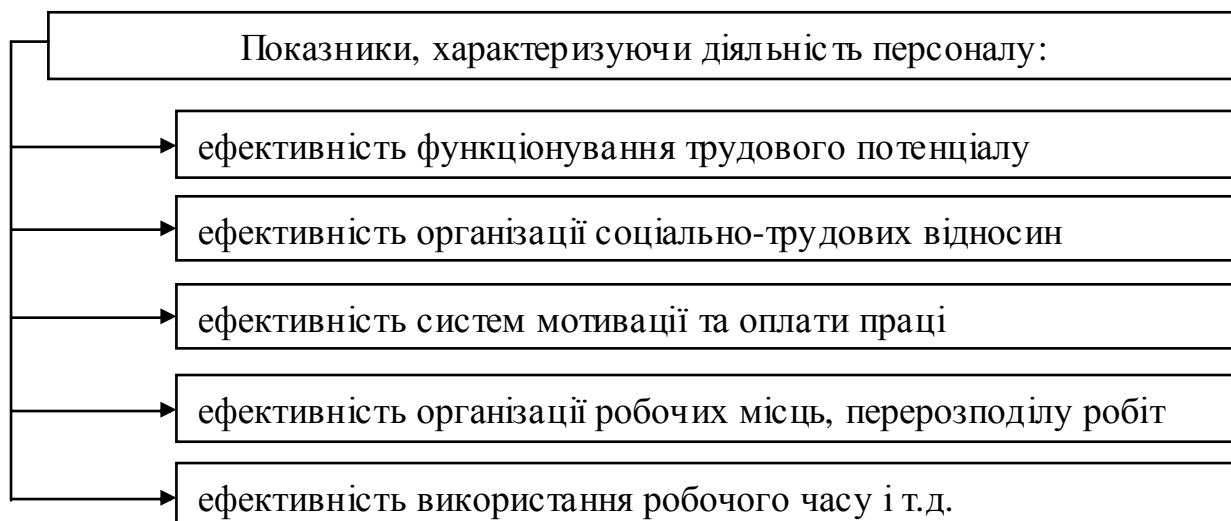
ТЕМА 12. АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

- 12.1. Сутність і мета аудиту у трудовій сфері.
- 12.2. Проведення аудиторської перевірки.
- 12.3. Обробка й аналіз інформації.
- 12.4. Ефективність аудиту у трудовій сфері.

12.1. Сутність і мета аудиту у трудовій сфері

Аудит у трудовій сфері — це періодично здійснювана система заходів щодо збору інформації, її аналізу та оцінки ефективності діяльності підприємства з організації праці і регулювання соціально-трудових відносин.

Об'єктом аудиту в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність.



При цьому оцінка ефективності діяльності трудових ресурсів може розглядатися в якості головної, глобальної мети аудиту. Оцінки ж ефективності трудових відносин, мотивації та оплати праці можуть виступати етапними, проміжними, супутніми цілями.

Аудит дозволяє переконатися у взаємній відповідності діяльності підприємства з керування персоналом і стратегії його розвитку, а також взаємній відповідності регламентації соціально-трудових відносин і законів, правил, інструкцій і методик, що визначають цю діяльність. За результатами аудиторської перевірки можуть бути визначені напрямки для встановлення, зміни або удосконалення стандартів. Перевірка сприяє кадровим перестановкам, що поліпшують якісний склад трудових ресурсів, просуванню найбільш перспективних співробітників і розвитку творчої активності.

Аудит у трудовій сфері може бути розглянутий у трьох аспектах:

- 1) організаційно-технологічному,
- 2) соціально-психологічному,
- 3) економічному.

В організаційно-технологічному аспекті аудит являє собою перевірку

документації та аналіз показників, що свідчать про легітимність і ефективність діяльності підприємства.

У *соціально-психологічному аспекті* аудит у трудовій сфері — це оцінка соціально-трудових відносин на підприємстві, що включає поряд з вивченням документації проведення самостійних опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій.

Економічний аспект аудита у трудовій сфері — це визначення:

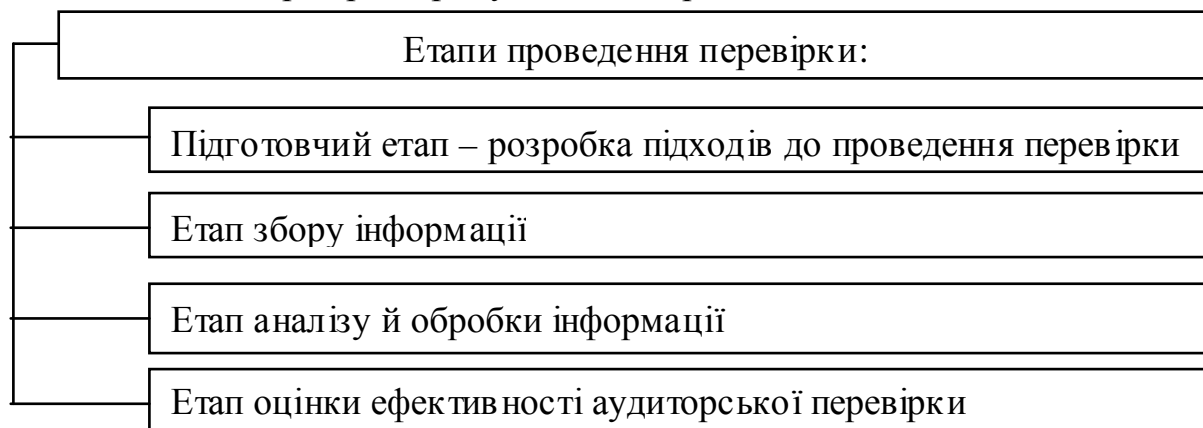
1) конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, що оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства за законодавчо встановленими нормами і нормативами або з кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах;

2) ефективності функціонування служб керування трудовими ресурсами, виявлення їхньої ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємства;

3) економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами.

Подібно до фінансових перевірок аудит у трудовій сфері повинен проводитись періодично, щоб переконатися у виконанні поставлених завдань. Аналіз і оцінка якогось одного показника або явища у відриві від інших не дають бажаного результату, необхідний комплексний аналіз, що припускає вивчення рівня і динаміки будь-якого окремого показника у взаємозв'язку зі змінами рівня і динаміки всіх інших.

Здійснення перевірки припускає поділ роботи на кілька етапів:



12.2. Проведення аудиторської перевірки

Аудит являє собою форму науково-практичного дослідження, тому важливо, щоб його результати були засновані на *об'єктивних, порівнянних і достовірних даних*. При перевірках можливе використання будь-яких видів документації з праці і трудових відносин. Як доповнення до аналізу документації звичайно проводиться *опитування менеджерів*, керуючих трудовими ресурсами, працівників відділів кадрів і служби керування персоналом у цілому, вибіркового числа осіб керівного персоналу і підлеглих.

Розрізняють три цільові функції проведення аудиторської перевірки (рис.3.1)

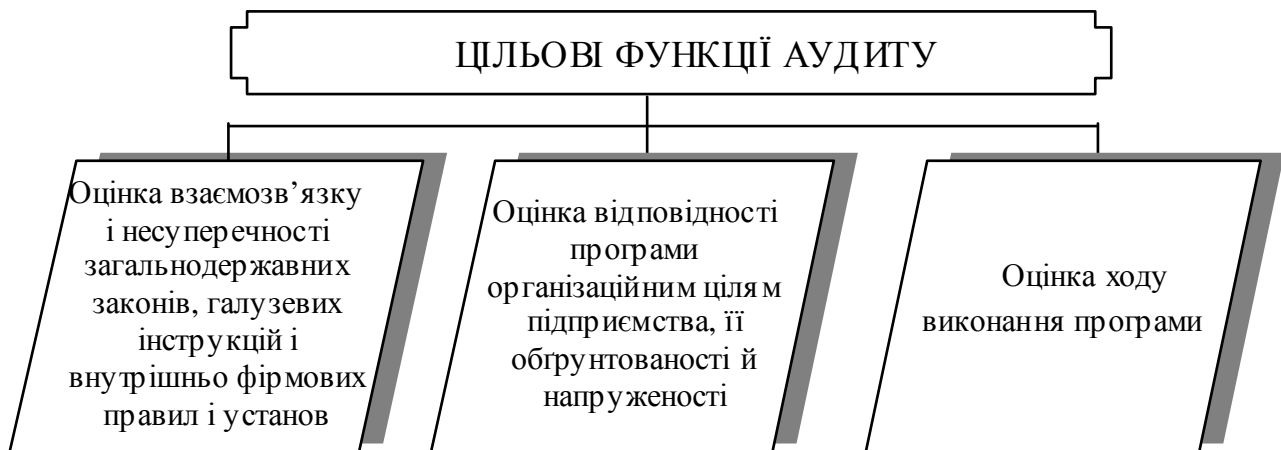


Рис. 3.1 – Цільові функції аудиту

Крім цього, необхідно ретельно перевірити правила і методики, щоб визначити, наскільки вони відповідають поставленим завданням.

Чисто технологічно процес аудиту трудових ресурсів, як вважають фахівці, повинен складатися із шести ступенів.

Перший — формалізація ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей і гіпотетичних вигод для підприємства від її проведення. На *другому* ступені підбирається персонал для організації перевірки, і в разі потреби, проводиться його навчання. *Третій* ступінь — збір звітних даних по роботі з кадрами на різних рівнях керування трудовими ресурсами. *Четвертий* — попередня підготовка звітів з перевірки й обговорення їх з лінійними керівниками. *П'ятий* — надання звіту керуючому персоналу і вироблення разом з ним основних рекомендацій з удосконалювання керування кадрами. *Шостий* — впровадження коригувальних заходів у процес життєдіяльності підприємства.

Для проведення перевірки можна залучати співробітників даного підприємства або представників сторонніх організацій. Найбільш ефективним можна вважати залучення до проведення аудиту зовнішніх фахівців, що мають досвід як в організації праці й керуванні трудовими ресурсами на підприємстві, так і в питаннях трудового права. Це доцільно, оскільки організація праці тісно пов'язана з трудовим законодавством, а оцінка легітимності діяльності фірми є однією з цілей аудиту.

Розглянемо більш детально *основні джерела інформації*, використовуваної при проведенні аудиту в трудовій сфері. Такими джерелами є: *закони й інструкції, трудові показники, анкетування та інтерв'ю працівників.*

Кількість законів і інструкцій, що регламентують керування працею, досить велика. Передбачається, що підприємства (організації) відповідно до них розробляють власні програми і методики. Вище керівництво підприємства може в результаті аудиторської перевірки ще раз уточнити, наскільки дотримуються законів і інструкціям керуючі різних рівнів. Рівні можливості зайнятості, техніка безпеки й охорона здоров'я, пенсійні програми — це ті основні макроекономічні проблеми, реалізація яких на мікрорівні може бути

перевірена у процесі аудита в трудовій сфері.

Специфічна мета аудиторської перевірки полягає в тому, що вона не тільки визначає, наскільки дотримуються в організації закони, правила й інструкції, але й одночасно в ході індивідуальних і групових бесід і зустрічей зі співробітниками, аналізу матеріалів анкет і опитувальних аркушів дає можливість виявити застарілі інструкції і вимоги, що не були вчасно оновлені або скасовані.

Розглядаючи *аналіз трудових показників підприємства* як елемент аудиторської перевірки, слід здійснити науково обґрунтовану вибірку з загального масиву показників найбільш репрезентативних з погляду впливу на ефективність і прибутковість підприємства. Аналіз показників може бути технічно спрощений і змістовно збагачений, якщо визначити їх по великим блоках типу: робоча сила, робочий час, якість праці, продуктивність праці, заробітна плата і т.д. У середині кожного блоку доцільно акцентувати увагу на два типи складової результативності роботи — *кількісний* (екстенсивний) і *якісний* (інтенсивний). Так, якщо говорити про показники робочої сили, то до екстенсивного відносяться такі, як зміна загальної чисельності промислово-виробничого персоналу, зміна чисельності по окремих функціональних групах, зміна кваліфікаційного складу кадрів і т.п., а до інтенсивних — коефіцієнт змінності, коефіцієнт виконання норм, коефіцієнт зайнятості на непроститижних роботах, коефіцієнт зайнятості активною роботою і т.п.

На західних фірмах роботодавці ведуть реєстрацію даних за програмами розвитку трудових ресурсів у спеціальних формах для перевірок ревизорів з федеральних або муніципальних органів. Крім того, багато підприємців навчилися тримати під рукою якнайбільше поточної інформації про свою діяльність. Перевірки проводяться там досить часто, причому іноді ініціаторами їх стають незалежні громадські організації, що захищають інтереси трудящих, тоді від підприємця можуть терміново зажадати звіту, наприклад, про те, скільки жінок працює на підприємстві, на яких посадах, з якою оплатою, які тести застосовуються при підборі кадрів, наскільки вони обґрунтовані і які критерії є вирішальними при найманні співробітників, імена тих, хто проводив співбесіду з жінками, які бажають влаштуватися на роботу, і кількість тих хто отримав відмову. Така форма аудиту цілком спрямована на виявлення випадків дискримінації при прийомі на роботу. Аналогічна досконалість виявляється і при інших видах аудиторських перевірок.

Далі наведено приклад (рис.3.2) джерел внутрішньої інформації при проведенні аудиту.

Статистичні показники стають більш доступними, якщо для їхнього збору, збереження та обробки використовується електронно-обчислювальна техніка. Комп'ютерні програми дозволяють технічно спростити і зробити більш змістовним аналіз даних.

Один з найбільш об'єктивних і економічних підходів до одержання даних для проведення організаційних змін — це проведення опитувань про відношення зайнятих до роботи. Такі опитування звичайно проводяться в масштабі всієї організації або підприємства і, як правило, являють собою

самостійне заповнення респондентом опитувальних листів або анкет. Фахівці з керування персоналом думають, що опитування зайнятих з приводу їх відношення до роботи особливо результативні для оцінки взаємин у колективі, мотивації до праці, ефективності діяльності керівництва і системи винагород і компенсацій.

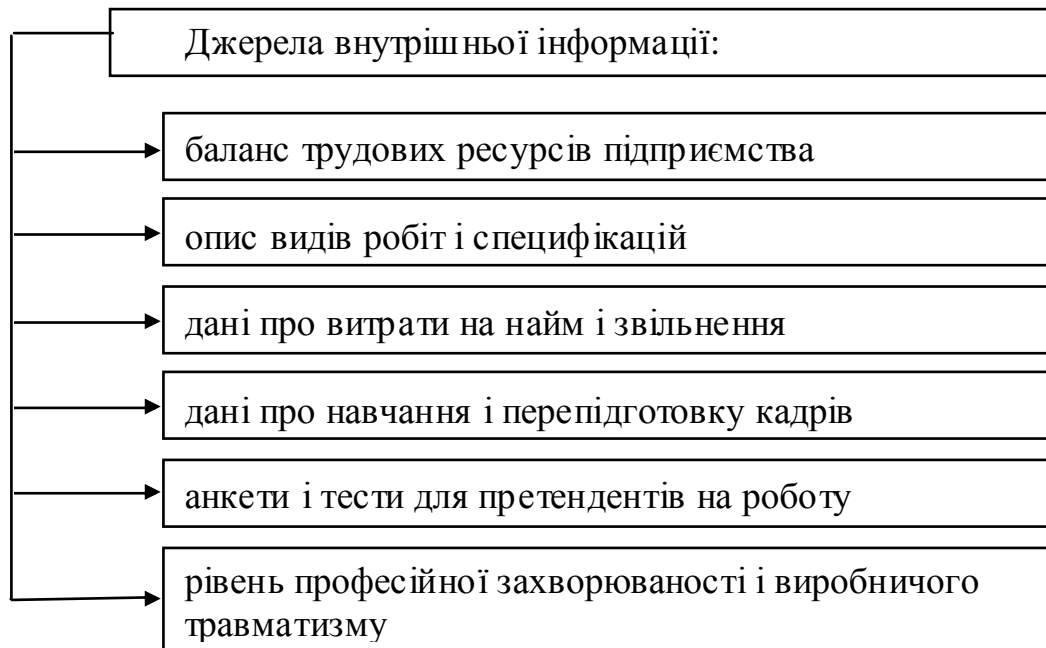


Рис. 3.2 – Джерела внутрішньої інформації при проведенні аудиту

Робота з проведення опитувань складається з декількох визначених етапів, що включають *планування опитування, розробку запитань, безпосереднє його використання, аналіз даних і формулювання рекомендацій з удосконалювання організації праці, соціально-трудових відносин на підприємстві, планування і розробку заходів для реалізації рекомендацій.*

Щоб отримати максимум інформації з відповідей при опитуванні, необхідно ретельно проаналізувати результати, причому варто мати на увазі, що дані по загальному складу зайнятих, ймовірно, розкриють ті області керування трудовими ресурсами, що мають потребу в поліпшенні, однак, проблеми дрібних критичних груп зайнятих можуть бути загублені в загальній масі, коли оцінки усіх зайнятих узагальнюються й усереднюються. Щоб одержати більш чітку й об'ємну картину, потрібний груповий аналіз, причому принципом виділення груп можуть бути соціально-демографічні характеристики працівників, їхній стаж, професії, посади або кваліфікація.

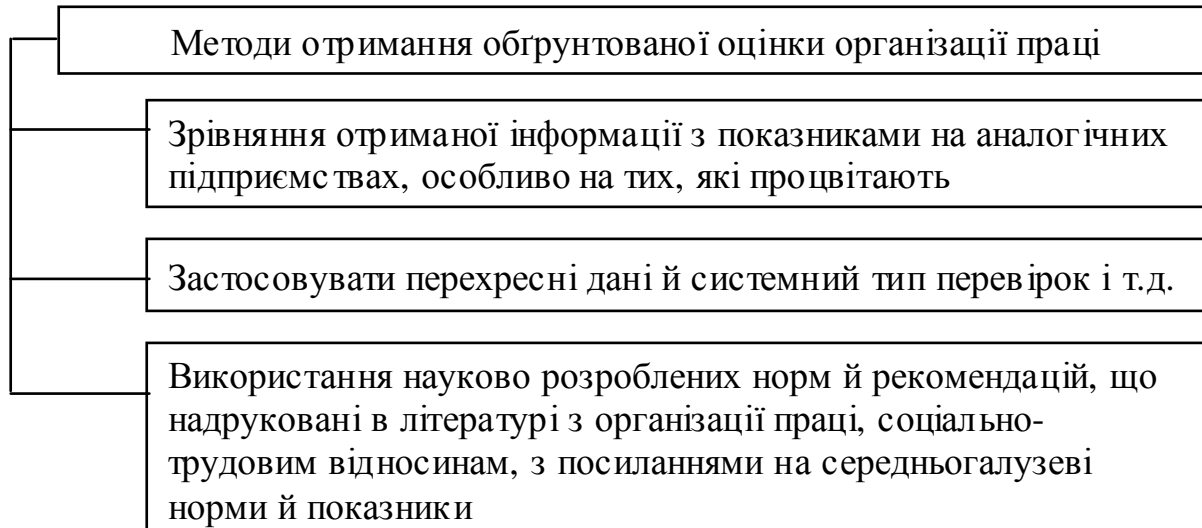
Інший спосіб отримати думку службовців — це *інтерв'ю*. Інтерв'юери повинні розуміти, що задача інтерв'ю полягає в з'ясуванні того, як зробити фірму, підприємство більш ефективним і привабливим місцем роботи. Необхідно уважно вислухати співрозмовника і спонукувати його говорити вільно. Надзвичайно важливо вести запис проблем, що вимагають втручання, і давати конкретну і негайну пораду.

Фахівці стверджують, що коли система інтерв'ю приводить до реальних перетворень в організації праці, усі витрати на організацію таких інтерв'ю окупаються у вигляді скорочення втрат робочого часу і плинності кадрів,

зменшення втрат і браку, поліпшення показників безпеки праці, росту продуктивності праці.

12.3. Обробка й аналіз інформації

Однією з найбільш важливих функцій аудитора, як уже підкреслювалося, є *аналіз отриманої інформації та її оцінка*. Обґрунтувати оцінку організації праці на даному підприємстві можна:



Існують методики, що дозволяють дати оцінку ефективності управлінських заходів у вартісному вимірі. При розробці програм для оцінки вартості керування працею, трудовими ресурсами важливо включити в роботу сам персонал служби керування трудовими ресурсами.

Методи кількісної оцінки праці цієї категорії працівників не очевидні, далеко не всі з них у змозі самі оцінити свою працю, тим більше, це майже недоступно іншим працівникам фірми. Отже найважливішою задачею стає роз'яснення того, що насправді усі функції керування трудовими ресурсами кількісно вимірні, а їхня вартість може бути віднесена на рахунок прибутку підприємства.

Шляхом послідовних наближень визначається кількість дій, що можуть бути включені у формули виміру витрат. Як приклад наведемо процедуру розрахунку вартості витрат на прийом одного нового співробітника, використовуючи формулу

$$CBH = \frac{3H}{H} = \frac{p + A + B + B}{H} \quad (3.1)$$

де: СВН— середні витрати фірми на прийом одного працівника,

Р— витрати на рекламу,

А — виплати агентству з працевлаштування,

У — винагороди тим, хто дав рекомендації.

Б— безкоштовний найм,

Н— загальне число прийнятих на роботу.

Така формула важлива для визначення статей витрат, оскільки багато які з них не очевидні для тих, хто поверхово оцінює процес прийому на роботу.

Підставляючи у формулу значення витрат підприємства на той або інший вид діяльності по набору працівників за місяць, треба мати на увазі, що реальна величина того або іншого показника може бути позитивною або рівною нулю. Зіставляючи витрати з кількістю прийнятих працівників, одержуємо показник витрат на прийом одного працівника.

Аналіз показників у ході аудиторської перевірки може бути виконаний з різною глибиною. Так, якщо докладний аналіз показників починається з показника плинності кадрів (який, наприклад, у США розглядають в якості однієї з причин, що не дозволяють цій країні наздогнати за рівнем продуктивності своїх закордонних конкурентів), для того щоб цей показник дав об'єктивну картину обстановки на підприємстві, *потрібно насамперед розділити всі звільнення з причин на неминучі (у зв'язку з вступом у шлюб, вагітністю, хворобою, смертю, поверненням до навчання і т.п.) і ті, яким адміністрація могло б запобігти* шляхом кращого добору працівників, їхньої професійної підготовки і навчання, поліпшення умов праці, рівня зарплати і можливостей професійного росту.

При аналізі й оцінці в процесі аудиту ефективності використання фонду робочого часу *втрати робочого часу* за аналогією з неминучими і добровільними звільненнями *можуть бути розділені на неминучі й ті, яким можна було запобігти*. Так, невихід на роботу через хворобу, нещасного випадку, серйозних сімейних обставин і т.п. може бути віднесений до неминучих втрат робочого часу. Втратами робочого часу не вважаються чергова відпустка, свята або заздалегідь оговорені офіційно оформлені відпустки.

Оцінка показників ефективності використання робочого часу буде більш повною, якщо з відомим ступенем умовності розділити ці показники на *кількісні (екстенсивні) і якісні (інтенсивні)*. Тоді, наприклад, до екстенсивного можна віднести такі показники, як втрати фонду внутрішнього робочого часу, втрати фонду цілодобового робочого часу, втрати робочого часу за рахунок знецінення праці (брак, відхилення від нормальних умов технології та ін.). Тут можливий розрахунок цілого ряду широко застосовуваних у вітчизняній практиці показників і коефіцієнтів.

Одне із завдань аудитора — показати керівництву організації серйозність економічних втрат від пропусків робочого часу. Це можна зробити, якщо дати *характеристику втрат у грошовому вимірі. У вартість однієї невиправдано загубленої години робочого часу включаються середнегодинна заробітна плата, витрати на пенсії, допомога працівникам, витрати на утримання адміністративного апарату, накладні витрати*.

Навіть якщо роботодавець вважає рівень втрат робочого часу і витрати на них прийнятними для своєї організації, для виявлення резервів поліпшення організації виробництва аудитор варто вивчити статистику аналогічних галузевих показників і перевірити, чи відповідає методика розрахунку показників на підприємстві галузевій. Ефективне керування трудовими ресурсами вимагає, щоб керівниками виконувався індивідуальний облік явки, стимулювалася гарна явка, а проти хронічних прогульників вживалися

прогресивні дисциплінарні заходи.

Поряд зі статистикою втрат робочого часу роботодавці повинні вести й облік професійних захворювань і виробничих травм, оскільки втрати робочого часу з цих причин складають самостійну значну групу. Детальна інформація про нещасні випадки або травми дає основу для аналізу проблемних зон організації умов праці, удосконалення системи охорони праці і стимулювання персоналу до підтримки безпеки і збереження здоров'я.

Цей методичний підхід застосовується і при аналізі інших трудових показників, таких як продуктивність праці, оцінка виконання робіт, ефективність навчання і підготовки кадрів і т.д.

12.4. Ефективність аудиту в трудовій сфері

Ефективність аудиту може виступати в чисто економічній, соціально-економічній, соціально-психологічній формі або являти собою їхній комплекс, що найбільш реально.

Найбільш очевидна вигода від проведення аудиту в трудовій сфері відчувається тоді, коли вона переведена на мову реальної грошової вигоди для підприємства. Аналіз «витрати-вигоди» — це аналіз витрат на певні функції, наприклад навчання, у грошовій формі порівняно з негрошовими вигодами, такими як ставлення до праці, здоров'я, безпека.

Аналіз «вартість-ефективність» — це аналіз витрат на певні функції в грошовій формі порівняно з грошовими вигодами, такими як зростання виробництва, скорочення простоїв і т.д.

Прикладом загальної ефективності розроблених, за підсумками проведення аудиторських перевірок, програм роботи із запобігання або скорочення плинності кадрів на підприємстві може бути економія, розрахована як співвідношення результатів економії від скорочення плинності кадрів і скорочення витрат на утримання кадрової служби (рис. 3.3).

Для впливу на ефективність підприємства важливим елементом аудиту в трудовій сфері є *оцінка діяльності служб керування працею*. Справа в тому, що багато років керуючі відділами трудових ресурсів відносилися до другорядних, діяльність яких не пов'язана з основною метою підприємства і не може впливати на ефективність його роботи. Однак за останні роки ріст вартості робочої сили, втручання держави в економіку і пошук нових резервів підвищення продуктивності праці привели до зміни оцінки ролі служб керування трудовими ресурсами в роботі фірми. У ході аудиторської перевірки може бути дана експертна оцінка ступеня відповідності діяльності відділу керування трудовими ресурсами основним виробничим завданням підприємства.

Таким чином, аудит у трудовій сфері як елемент виявлення резервів підвищення ефективності й прибутковості підприємства є одним з найбільш діючих факторів економічної політики підприємства, що особливо наочно проглядається в умовах переходу до ринкової системи. Чисто методично аудит містить у собі як мікроекономічні, так і макроекономічні питання організації соціально-трудових відносин і охоплює практично всі елементи цих відносин.

Систематичне проведення аудиторських перевірок дає можливості для оцінки стану і розвитку трудових відносин на підприємстві в динаміці.



Рис. 3.3 – Напрямки отримання економії за рахунок скорочення плинності кадрів

Джерелом внутрішньої інформації служать *документація і звіти*, в тому числі баланс трудових ресурсів підприємства, опис видів робіт і специфікацій, дані про витрати на прийом і звільнення, навчання і перепідготовку кадрів, анкети і тести для претендентів на роботу, рівень професійної захворюваності й виробничого травматизму і т.д.

Запитання для контролю знань

1. Охарактеризуйте систему трудових показників на підприємстві.
2. Яка основна мета аудиту в трудовій сфері?
3. Які переваги й недоліки залучення до перевірки „зовнішніх ревізорів”?
4. Які показники можуть бути використані для проведення аудиторської перевірки?
5. Як треба оформляти підсумки аудиторської перевірки?
6. Які показники ефективності аудиторської перевірки?

ТЕМА 13. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

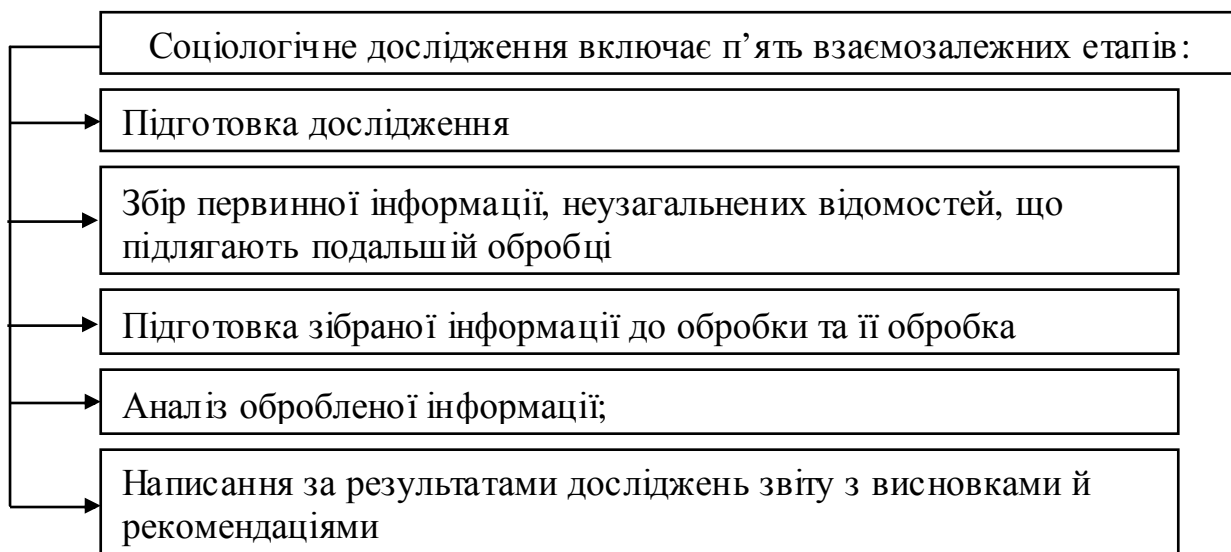
13.1. Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку.

13.2. Сутність, цілі і завдання соціологічних досліджень у сфері праці.

13.3. Регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин.

13.1 Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку

Специфіка досліджень полягає у використанні спеціальних соціологічних і соціально-психологічних методів, що взаємно доповнюють один одного і несуть велику кількість нової інформації.



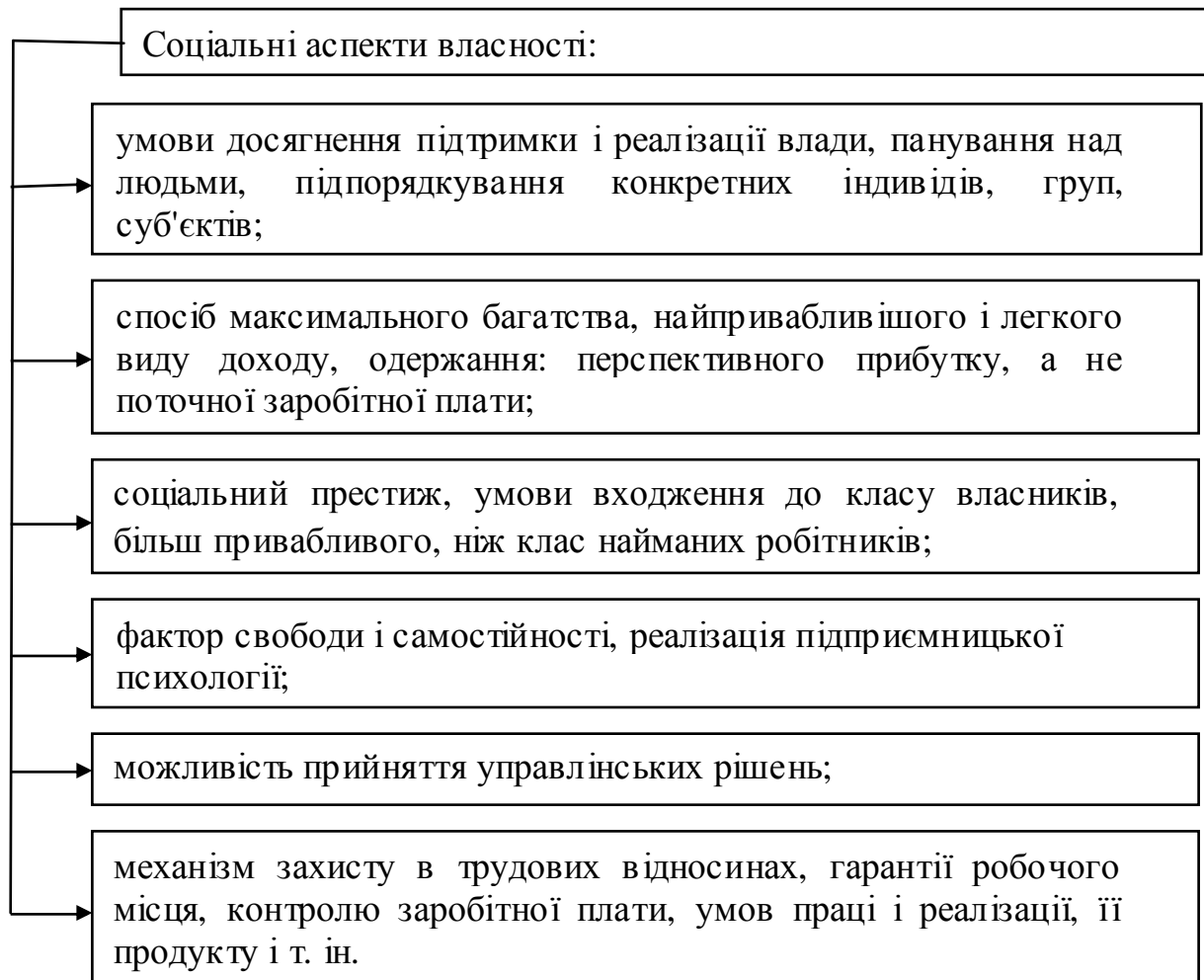
На першому етапі формуються проблема, об'єкт і предмет дослідження, цілі, завдання і гіпотези дослідження, визначається його новизна, здійснюється операціоналізація понять (коли теоретичні характеристики і поняття яких-небудь процесів і явищ переводяться на емпіричний рівень, можуть бути виміряні), розробляється робочий план дослідження з установленням термінів, виконавців, матеріальної бази.

Для збору інформації використовують: *аналіз документів, опитування, експеримент.*

Проблеми, що вимагають дослідження в умовах ринкової системи господарювання:

- проблеми, пов'язані з умовою і змістом праці;
- матеріальне становище працівників і їхній соціальний захист;
- перспективи розвитку трудової організації в умовах різноманітності форм власності, проблеми її виживання;
- трудова поведінка, фактори й умови, що на нього впливають;
- проблеми, пов'язані із задоволеністю працею, її мотивацією;
- ставлення до праці і трудова адаптація;
- трудовий конфлікт, причини, шляхи вирішення і т.д.

Сьогодні проблеми власності і приватизації стають вкрай актуальними. Тому необхідний аналіз не тільки їхніх економічних, а й соціальних аспектів. Розглядаючи власність з точки зору соціології, бачимо, що вона є об'єктом уваги людей, відіграє очевидну чи приховану роль у їхньому житті, трудовій та економічній діяльності:



Розуміння соціального значення власності ще не дає повної відповіді на запитання про те чому люди поводяться певним чином у конкретних ситуаціях врегулювання відносин власності, узгодження спорів з приводу прав володіння і розпорядження. Існує чимало *причин* цього поведіння. Спробуємо сформулювати деякі з них.

Насамперед, люди різняться у своїх потребах і інтересах, тому в неоднаковій мірі мають потребу у власності як засобі їхньої реалізації. Якщо одні прагнуть бути власниками чого-небудь, то іншим власність байдужа, вони не пов'язують з нею власне благополуччя чи взагалі не вважають її необхідною в якомусь окремому випадку.

Аналіз зміни форм власності дозволяє вивчити, як міняється менталітет окремих працівників, цілих соціальних груп, їхня трудова поведінка. Наприклад, зникають конфлікти і страйки, оскільки у свідомості людей підвищується ціна робочого часу, слабшає необхідність строгого адміністративного контролю за працею, люди починають звільнятися від утриманських відносин, чекань дотацій і т. д. Навіть робітники у випадку зміни

власності починають більш критично і принципово ставитися до штату і персоналу, структури й ефективності робочих місць. Зміну трудового поводження можна помітити і на повсякденному рівні. Самі працівники починають оцінювати приватні організації і підприємства значно вище, ніж державні, судять про це за заробітною платою, якістю товарів, стилем взаємин із клієнтами, відповідальністю і переживанням працівників за авторитет підприємства.

13.2. Сутність, цілі і завдання соціологічних досліджень у сфері праці

Соціально-трудові відносини — відносини між соціальними групами і окремими індивідами у процесі трудової діяльності. Якщо вони базуються на спільності цілей і інтересів, то набуває форми співробітництва, а при розходженні, суперечності в інтересах перетворюється в конфліктні взаємини, суперництво.

У наш час розуміння ролі соціальних процесів і відносин у сфері праці як найважливішого фактора підвищення її ефективності стало аксіомою. Більше того, соціологи і психологи розробляють такі проблеми, як роль ірраціональних спонукань у трудовій мотивації, значення ігрових моментів у роботі, специфіка трудових установок, спільної діяльності, обумовлена етнічними й історичними особливостями людей і т. ін.

Соціальні процеси у сфері праці — це процеси формування, функціонування, розвитку (чи деградації) соціальних груп і окремих працівників. Серед них можна виділити такі:

1. Як базовий соціальний процес соціологи розглядають сам *процес праці*. Дійсно, значну частину свого життя людина проводить на роботі.

Тут вона зіштовхується з усім різноманіттям соціально-трудових відносин. Трудова діяльність багато в чому визначає статус людини в організації і суспільстві, її матеріальний статок, рівень розвитку її здібностей, а значить, і її запити, інтереси, ставлення до праці, навіть спосіб проведення дозвілля, плани на майбутнє.

2. *Соціально-інтегративні процеси* — це процеси об'єднання людей у соціальну групу, формування почуття причетності, спільності нових працівників в організації.

3. *Ціннісно-орієнтаційні* — це процеси формування позитивної трудової мотивації працівників, їхньої зацікавленості в досягненні цілей.

4. *Змінювально-підтримувальні* — пов'язані з різними видами трудових переміщень працівників: рухом між робочими місцями, зміною місця роботи, професійно-кваліфікаційними змінами та ін. Отже можна зробити висновок, що предметом економіки праці є соціально-трудові відносини й соціальні процеси у сфері праці. *Основна мета* проведених досліджень — підвищення ефективності трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників, задоволенні їхніх потреб, формуванні позитивних внутрішньокolleктивних відносин.

Завдання, які розв'язуються в ході *соціологічних досліджень*, складні і різноманітні, як складна соціальна структура підприємства, соціальні процеси, що протікають у ній.

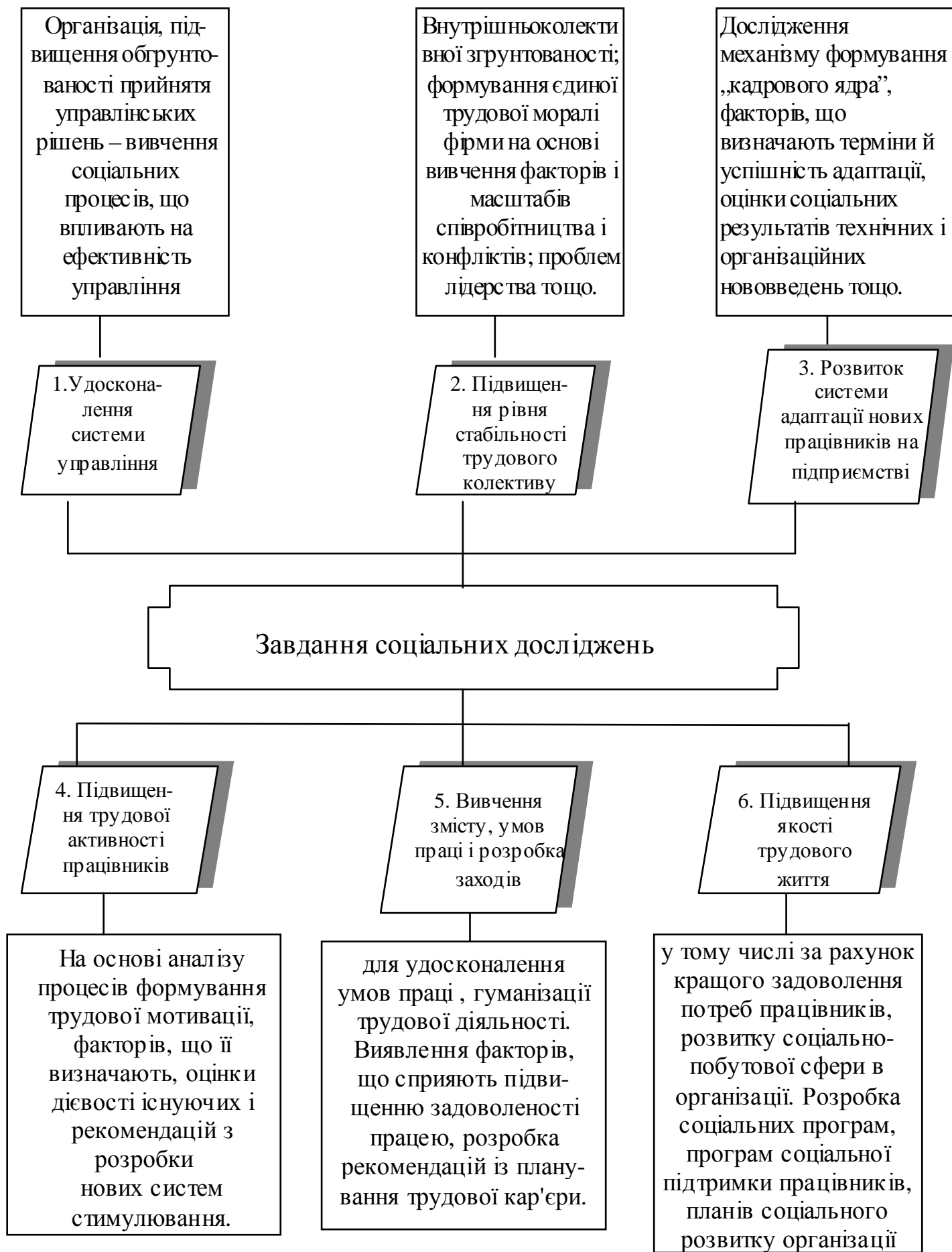


Рис. 3.4 – Завдання соціальних досліджень

5. Завдання, які розв'язуються в ході *соціологічних досліджень*, складні і різноманітні, як складна соціальна структура підприємства, соціальні процеси, що протікають у ній. Багато в чому вони будуть визначатися специфікою, змістом і умовами діяльності.

Розробка програми соціологічного дослідження.

Соціологічне дослідження — це аналіз соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності й робити обґрунтовані висновки та рекомендації.

Функції соціологічних досліджень такі:

Інформаційно-дослідницька — спрямована на створення постійно оновлюваної бази, соціальної інформації, що постійно доповнюється.

Організаційно-впроваджена — полягає в розробці за результатами аналізу методичних рекомендацій, інструкцій, заходів, наданні інформації зацікавленим особам.

Пропагандистська — поширення основ соціологічних знань, особливо серед керівного складу організації.

Методична — розробка нових, вивчення і використання наявних прогресивних методів ведення соціологічних досліджень.

Соціологічні дослідження бувають таких *видів*:

Залежно від мети розрізняють *конкретні* (емпіричні, прикладні) дослідження, спрямовані на вирішення конкретних завдань, наявних проблем у сфері трудової діяльності, а також *теоретичні*, мета яких — виявлення загальних соціальних закономірностей, розробка методології дослідження, понятійного апарату.

Залежно від того, в статичі чи в динаміці вивчається об'єкт, виділяють: *разові* (аналізують стан на даний момент) і *повторні* (вивчають об'єкт у розвитку) дослідження, що, в свою чергу, підрозділяються на *когортні* (вивчається той самий об'єкт, ті самі люди, групи — через певні інтервали часу) і *панельні* — повторне дослідження проводиться на тій самій вибірці (частина загальної досліджуваної сукупності), але конкретні особи і групи, що попадають у вибірку, можуть бути іншими, ніж у попередніх дослідженнях.

Крім цього виділяють так звані *пілотні* дослідження, тобто пробні, призначені для апробації інструментарію (наприклад, анкет, розроблювальних таблиць і т. ін.).

Дослідження може бути *суцільним*, коли вивчається вся генеральна сукупність, тобто весь об'єкт дослідження, усі входні в нього одиниці. Разом з тим, якщо генеральна сукупність досить велика, може проводитися *вибіркове* дослідження, коли вивчається лише частина генеральної сукупності — «вибірка».

Розробка програми соціологічного дослідження — дуже відповідальний момент. Це документ, де визначаються методологія і методи дослідження, що вимагають вирішення проблеми, мета і завдання дослідження, його об'єкт і предмет, висувуються вихідні гіпотези, уточнюються використовувані поняття, складається організаційно-технічний план робіт.

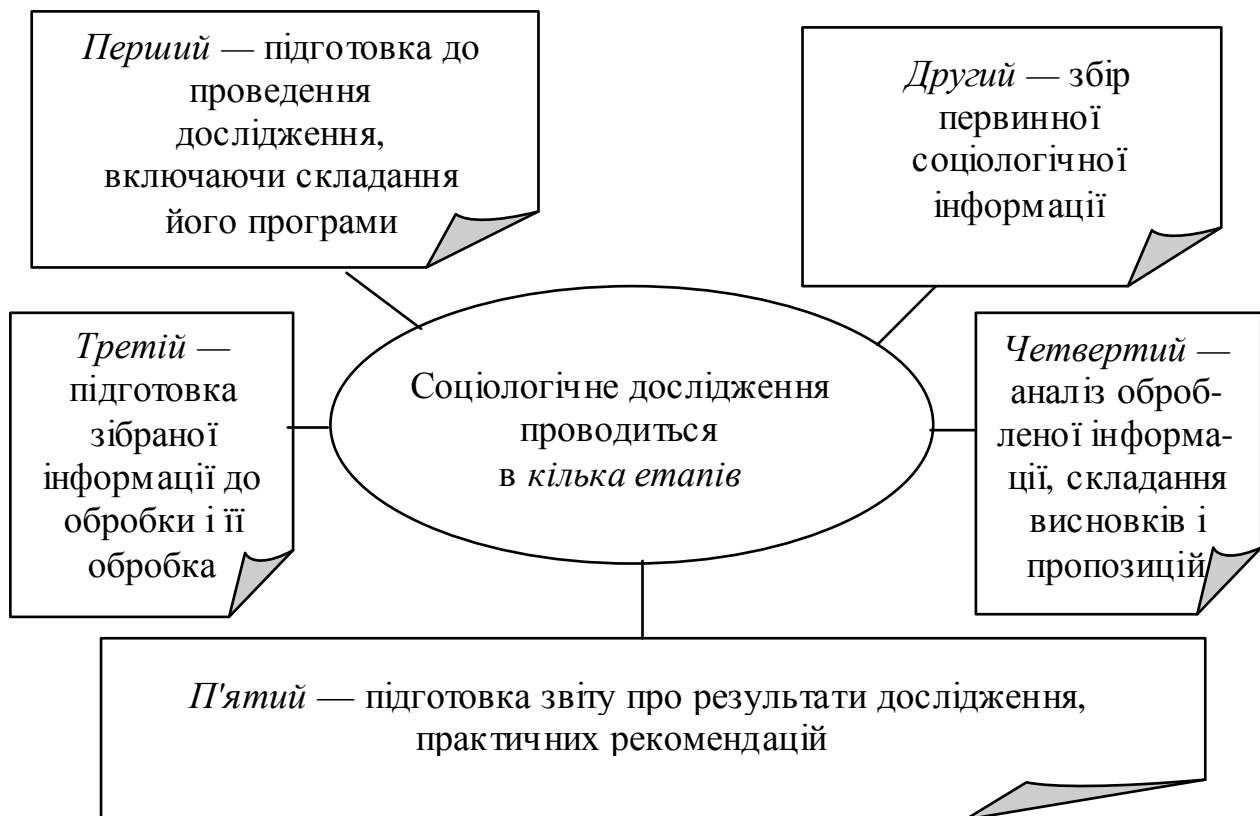


Рис.3.5 – Етапи проведення соціологічних досліджень

У ході постановки проблеми, насамперед, необхідно виявити проблемну ситуацію. Це може бути стан нестійкості об'єкта (соціальної групи), наявність у ньому суперечностей і конфліктів, невідповідність його параметрів завданням подальшого розвитку, пошук більш ефективних форм роботи і взаємодії і т. ін. Потім формулюється проблема — обґрунтування необхідності розв'язати проблемну ситуацію за допомогою соціологічного дослідження, виробити в ході його конкретне управлінське рішення.

Відповідно до проблеми визначається *мета* чергування — модель очікуваного вирішення проблеми. *Метою може бути*: одержання нового теоретичного знання; розробка нової методики досліджень; прогноз розвитку об'єкта дослідження; програма дій з удосконалення досліджуваного об'єкта; практичні рекомендації з окремих управлінських рішень. Слід враховувати, що, оскільки соціологічні дослідження вимагають відповідної кваліфікації і проводяться фахівцями за замовленням керівників організацій, ціль повинна бути погоджена з замовником.

Для досягнення поставленої мети в ході дослідження повинен бути вирішений *ряд завдань* (засоби досягнення мети). Їх треба чітко сформулювати, наприклад, «вивчити причини плінності кадрів, у тому числі, за статевіковими групами, за стажем, за професійно-кваліфікаційними групами працівників», «проаналізувати тісноту зв'язку між рівнем заробітної плати і задоволеністю працівників працею» і т. ін. Завдання можуть бути основні, орієнтовані на вирішення головної проблеми, і допоміжні, що торкаються окремих побічних питань. При побудові плану дослідження завдання повинні бути систематизовані за етапами його проведення.

Не менш важливим є визначення об'єкта і предмета дослідження.

Об'єкт дослідження — носій проблемної ситуації (соціальна група, сукупність людей). Він повинен бути:

— чітко позначений (професійна, галузева, територіальна приналежність; функціональна визначеність — вивчаються міжособистісні відносини на роботі, виробничі зв'язки, дозволля і т. ін.);

— обмежений тимчасовими рамками (вивчається в статичі чи в динаміці, з яким тимчасовим інтервалом);

— кількісно визначений (вивчаються вся сукупність, вибірка, який відсоток і репрезентативність вибірки);

— описаний у системі факторів, що впливають на його стан.

У рамках об'єкта виділяють одиниці дослідження (спостереження) - елементи, стосовно яких ведеться збір інформації. Таке угруповання називається ще типологізацією об'єкта дослідження. Вона може проводитися за кількісними ознаками (вік, стаж) і якісними (стать, професія й ін.)

Наступним етапом є визначення *предмета дослідження*. Це ті сторони об'єкта, його функціонування, які потрібно вивчити, щоб вирішити поставлені завдання, виконати намічену мету. Так, об'єктом дослідження може виступати «колектив цеху № 5». Предметом дослідження можуть бути: взаємовідносини в колективі, плинність кадрів, стиль і методи керівництва і т. ін.

У ході підготовки до проведення дослідження необхідно забезпечити його репрезентативність (вірогідність одержуваних даних і висновків, гарантію того, що висновки, зроблені на основі аналізу частини сукупності, відбивають властивості сукупності в цілому).

Далі в ході розробки програми дослідження визначають методи збору інформації та інструментарій (таблиці, бланки, анкети, спостережливі листи, інструкції і т. ін.) Інструментарій повинен бути апробований на зручність використання й обробки даних, повноту і надійність одержуваних зведень у ході пілотажного дослідження.

Треба розробити *організаційно-технічний план* дослідження. У ньому повинні бути визначені етапи і терміни проведення робіт, виконавці, форми подання результатів на кожному з етапів, форми контролю за веденням робіт, кошторис витрат і джерела фінансування. Доцільне складання «сіткового графіка», на якому умовно позначають етапи, процедури, операції дослідження, установлюють тимчасові взаємозв'язки, можливості кооперації працівників, рівнобіжного виконання окремих робіт.

13.3. Регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин

Для регулювання соціально-трудових відносин держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності. Вона охоплює такі напрямки, як зайнятість, соціальна політика, умови й охорона праці, міграційна і демографічна політика і т. д.

Конституція України відповідно до загальновизнаних принципів і норм міжнародного права гарантує громадянам право на вільне використання своїх здібностей і майна для підприємницької та іншої, не забороненої законом,

економічної діяльності. Праця вільна. Примусова праця заборонена. Кожний має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибрати вид діяльності і професію (ст. 2 Конституції України). Ці положення мають вищу юридичну чинність, пряму дію і застосовуються на всій території України.

Трудові правовідносини можуть регулюватися актами компетентних органів держави. До них відносяться: міжнародні договори за участю України, закони, укази Президента України, постанови Уряду України, Конституції (статути) суб'єктів України, їхні закони і постанови, накази й інструкції міністерств, комітетів, відомств, накази директорів підприємств, фірм і т. д., рішення органів місцевого самоврядування.

Система ринкових відносин в Україні тільки створюється, отже, нове законодавство про працю знаходиться в стадії розвитку. Поряд з Конституцією України, що визначає основні принципи правового регулювання, у країні діє Кодекс законів про працю 1971 р. (зі змінами від 1 березня 1998р.).

Кодекс законів про працю (КЗпП України) є зведеним законом і діє на всій території України. КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підвищенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини (ст. 1). Поряд із правами на працівника накладаються обов'язки. Серед них: сумлінне виконання трудових обов'язків; дотримання трудової дисципліни; дбайливе ставлення до майна підприємства, установи, організації; виконання встановлених норм праці (ст. 139 КЗпП України). У жодному нормативному акті, у жодному трудовому договорі не може бути знижений рівень тих прав і гарантій, що надаються працівнику згідно з КЗпП (ст. 2, ст. 2, ст. 5).

Крім того, важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють такі закони: Закон України від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» (зі змінами і доповненнями від 11 грудня 1998 р.); Закон України за станом на 25 травня 1999 р. «Про колективні договори й угоди»; Закон України за станом на 25 травня 1999 р. «Про охорону праці».

Названі нормативно-правові акти поширюються на всі трудові правовідносини в межах території України.

На рівні Конституції України і законів здійснюються закріплення, реалізація і захист трудових прав.

Правові акти, видані міністерствами, комітетами, відомствами, діють, як правило, у межах відповідної галузі. Однак окремі акти, видані Міністерством праці і соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України у сфері трудових правовідносин, поширюються і на працівників інших галузей.

Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, установ, фірм і організацій, поширюються на територію самоврядування і відповідно на членів трудового колективу. Як локальні правові акти виступають:

- колективний договір — правовий акт, що регулює трудові, соціально-

економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації (ст. 10 КЗпП України);

- трудовий договір (контракт) — угода між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу з визначеної спеціальності, кваліфікації чи посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України);

- нормативні акти — правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графіки відпусток і т. д.

Такі локальні нормативні акти обов'язкові для роботодавця, усіх структурних підрозділів, усіх посадових осіб і працівників, вони мають відповідати вимогам ст. 2, ст. 2¹, ст. 5.

Усі нормативні акти у сфері праці не повинні суперечити Конституції України і законам, погіршувати правове положення працівників.

Запитання для контролю знань

1. У чому полягає специфіка досліджень проблем трудової організації?
2. Розкрийте сутність і цілі соціологічних досліджень у сфері праці.
3. Які задачі розв'язуються в ході соціологічних досліджень?
4. Назвіть функції соціологічних досліджень.
5. Назвіть послідовність розробки програми соціологічних досліджень.
6. Які напрямки регулювання соціально-трудова відносин реалізуються державою?
7. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.

ТЕМА 14. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ І ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- 14.1. Створення, розвиток і завдання МОП.
- 14.2. Структура Організації і її основні документи.
- 14.3. Методи роботи й основні сфери діяльності.
- 14.4. Погляди МОП у ХХІ ст.

14.1. Створення, розвиток і завдання МОП

Міжнародна організація праці (МОП) була створена в 1919р. на Версальській мирній конференції за підсумками першої світової війни. Вона була заснована з ініціативи і при активній участі західної соціал-демократії. Статут МОП був розроблений Комісією з праці конференції і став частиною ХІІІ Версальського договору. Необхідність створення такої організації визначається принаймні трьома причинами:

Перша — політична. Приводом для створення МОП послужили революції в Росії та ряді інших європейських країн.

З метою запобігання розв'язанню протиріч, які виникали в суспільстві

вибуховим, насильницьким, революційним шляхом, організатори МОП вирішили створити міжнародну організацію, покликану всіляко сприяти соціальному прогресу, встановленню і підтримці соціального ладу між різними шарами суспільства, розв'язанню соціальних проблем еволюційним мирним шляхом.

Друга — соціальна. Важкими і неприйнятними із загальнолюдських позицій були умови праці і життя трудящих. Вони піддавалися жорстокій експлуатації. Їхній соціальний захист практично був відсутній. Соціальний розвиток різко відставав від економічного, що гальмувало загальний розвиток суспільства.

Третя — економічна. Прагнення окремих країн до поліпшення стану трудящих викликало збільшення витрат, зростання собівартості продукції, що заважало конкурентній боротьбі і вимагало вирішення соціальних проблем у більшості розвинутих країн.

МОП — одна з найстарших і найбільш представницьких міжнародних організацій. Створена при Лізі Націй, вона пережила останню і з 1946р. стала першою спеціалізованою установою ООН. Якщо в момент її створення в ній брали участь 42 держави, то в 2000р. їх було 174.

Відмітна риса МОП - трипартизм, її тристороння структура, у рамках якої здійснюються переговори між урядами, організаціями трудящих і підприємців. Прийняття рішень припускає взаємне врахування інтересів і досягнення загальних угод, хоча узгодження різних, а нерідко і протилежних інтересів — справа складна і важка.

Перша Міжнародна конференція праці відкрилася 29 жовтня 1919р. у Вашингтоні. Ця дата вважається днем народження МОП. На цій конференції були прийняті перші шість міжнародних конвенцій з праці, у тому числі про робочий час у промисловості, про безробіття та інші. Перша встановлювала обмеження робочого часу на промислових підприємствах до восьми годин на день і сорока восьми годин на тиждень. Конвенція про безробіття зобов'язувала членів організації встановлювати систему державних бюро зайнятості.

У 1920р. штаб-квартира Організації — Міжнародне бюро праці (МБП) переїжджає до Женеви. У 1926р. Міжнародна конференція праці створює діючий і тепер механізм контролю за застосуванням конвенцій.

У 1934р. членами МОП стали Радянський Союз і США. Такий збіг був, напевне, не випадковим.

У 1940р. у зв'язку з війною в Європі штаб-квартира МОП тимчасово переноситься в Монреаль (Канада). Завдяки цьому була збережена безперервність діяльності організації. У 1940р. СРСР призупинив своє членство в МОП і повернувся в неї в 1954р. З цього року членами МОП стали Україна і Білорусія.

У 1944р., коли Друга світова війна наближалася до кінця і МОП виповнилося 25 років. Міжнародна конференція праці у Філадельфії визначила завдання МОП у післявоєнний час. На ній була прийнята Філадельфійська декларація, що визначала ці завдання. Декларація стала додатком і складовою частиною Статуту МОП. Керівництво МБП запросило СРСР взяти участь у цій конференції як повноправного члена, але уряд це запрошення не прийняв. У 1945 р. МБП повернулося в Женеvu.

У 1970 р. число країн-членів подвоїлося в порівнянні з 1948р. Організація з

приходом у неї країн, що розвиваються, набула універсального характеру. Країни, що розвиваються, стали становити більшість у МОП. Число співробітників МБП за цей час збільшилося в чотири рази, а бюджет Організації — у п'ять разів.

У 1969р., у зв'язку з 50-річчям Організації, МОП була присуджена Нобелівська премія світу.

Головні цілі МОП — сприяння соціально-економічному прогресу, підвищенню добробуту і поліпшенню умов праці людей, захист прав людини.

Виходячи з цих цілей, формулюються основні завдання, які представлені на рис.3.6.

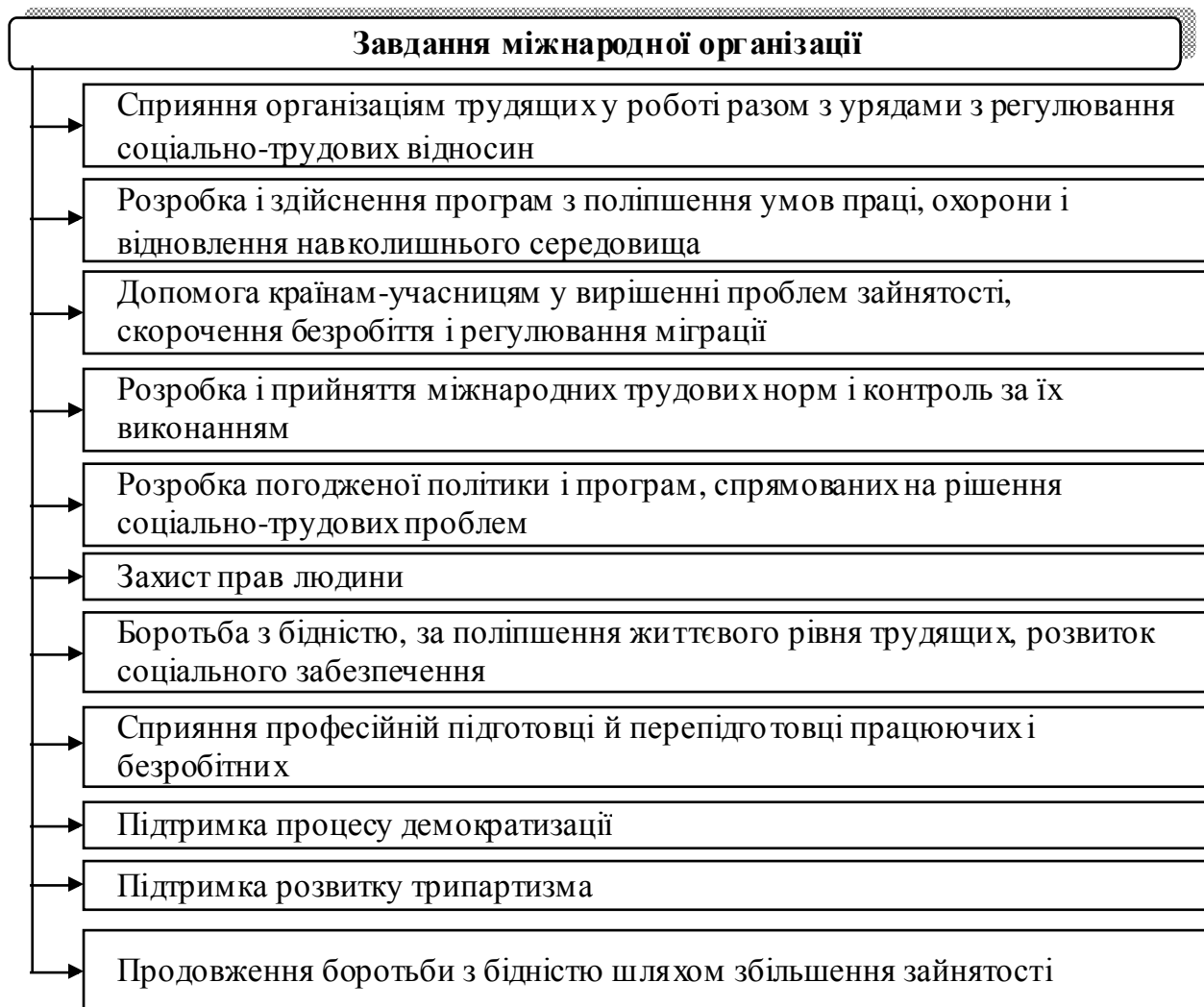


Рис. 3.6 – Сучасні завдання Міжнародної організації праці

У зв'язку з переходом країн Східної Європи до ринкових відносин МОП виділені й нові пріоритети. Нові завдання МОП пов'язані також з глобалізацією економіки, соціальний аспект якої створює заклопотаність усього суспільства.

14.2. Структура Організації і її основні документи

Структура МОП виходить з принципів трипартизму — усі її органи побудовані на тристоронній основі і включають представників урядів, трудящих і роботодавців.

Структура МОП, а також роль кожної з її складових органів наведена на рис.3.7.

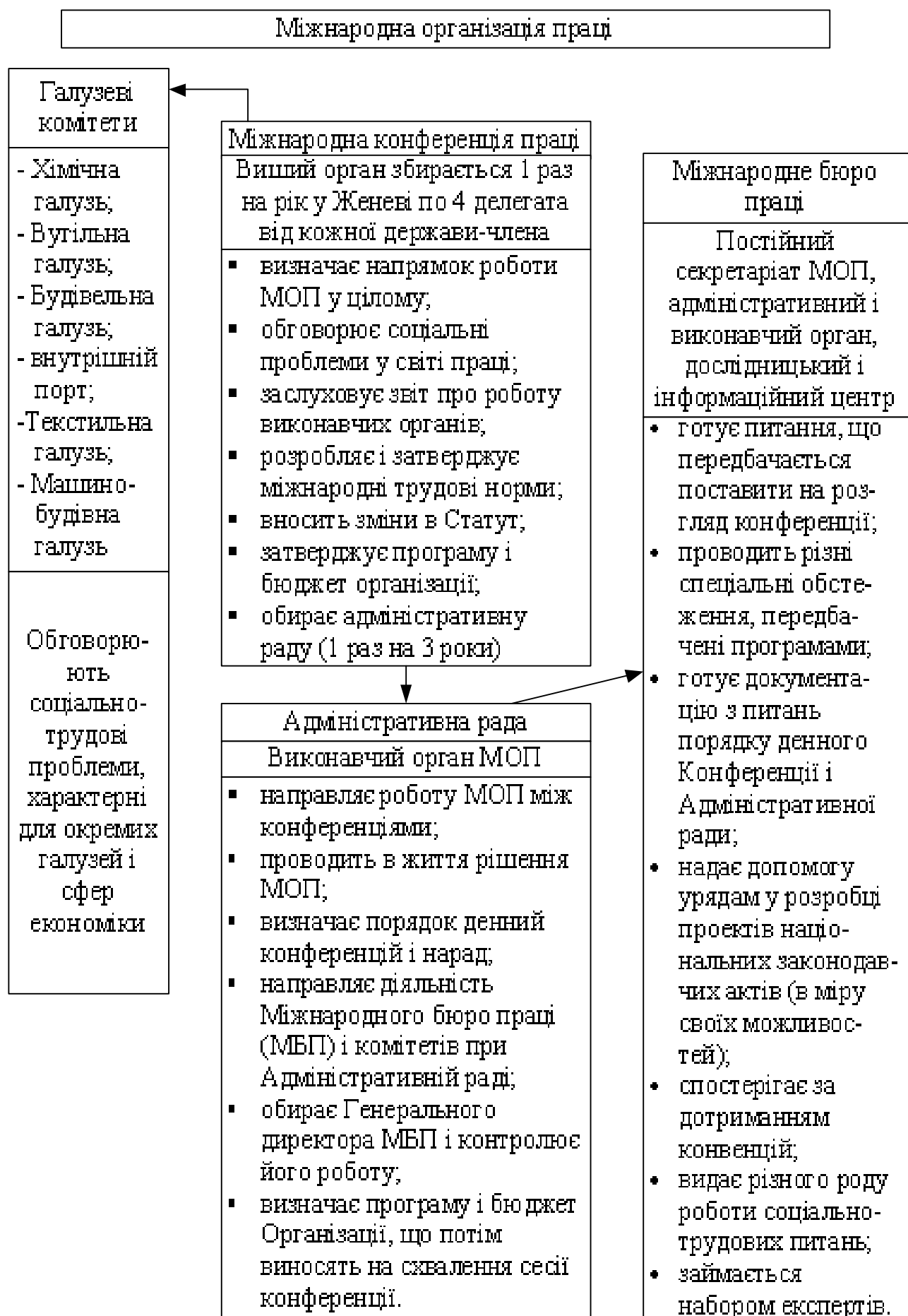


Рис. 3.7 - Структура Міжнародної організації праці

Статут МОП. У первісний текст Статуту, прийнятий в 1919р., згодом були внесені виправлення і доповнення, що не змінили його основного змісту. У його преамбулі викладені в короткій формі причини створення і головні завдання Організації. Далі Статут визначає членство в Організації, порядок прийому до неї і виходу, структуру, права і завдання основних органів, порядок призначення, права й обов'язки Генерального директора і персоналу МБП, умови співробітництва з ООН, іншими міжнародними й урядовими організаціями. Значне місце займають у ньому питання визначення членських внесків держав-учасниць, санкції до неплатників, питання формування бюджету і контроль за його витратою. Визначено завдання і порядок розробки міжнародних трудових норм і обов'язку держав з їхнього розгляду і виконання та інші питання, пов'язані з діяльністю Організації.

Філадельфійська декларація була прийнята в 1944р. і визначала мету і завдання роботи МОП після Другої світової війни. Вона розширила завдання діяльності МОП і стала складовою частиною Статуту. Президент США Франклін Д. Рузвельт, який виступив на Конференції, назвав її документом «сподівань епохи, що пізнала дві світові війни». Декларація у певній мірі передбачила статут ООН і Загальну декларацію прав людини. Вона підтвердила основні принципи МОП, у тому числі те, що «воля слова і воля об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу»; «убогість у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту».

Регламент Міжнародної конференції праці докладно визначає порядок її роботи. У ньому встановлюються склад Конференції, право доступу на її засідання, порядок обрання керівництва Конференції, порядок формування постійних та інших комітетів і секретаріату. Визначаються процедури розгляду проектів конвенцій, рекомендацій і поправок до Статуту, програми і бюджету, питань, включених до порядку денного для загальної дискусії та ін.

Установлюється, коли і як надаються доповіді Адміністративної ради і Генерального директора. Регламент визначає функції Голови Конференції і його заступників, права слова, питання припинення суперечок, голосування, кворуму, застосовуваних мов і т.д.

Декларація про основні принципи й права у сфері праці. Ця декларація була прийнята 86-ю сесією Міжнародної конференції праці в 1998р. Необхідність і важливість її прийняття визначалася тим, що далеко не всі країни ратифікували конвенції, у тому числі найбільш важливі й базові. Це значить, що вони не прийняли на себе і відповідальність за їхнє виконання. На відміну від конвенцій, декларація обов'язкова до виконання всіма країнами-членами МОП.

Крім того, її необхідність визначається глобалізацією світової економіки, коли економічне зростання не гарантує соціальний прогрес, коли зростання багатства йде одночасно із зростанням бідності.

Беручи до уваги, що економічне зростання має найважливіше значення, але недостатнє для забезпечення рівності, соціального прогресу і викорінювання бідності, домагаючись того, щоб економічна політика і

соціальна політика взаємно підсилювали одна одну і з огляду на інші особливості сучасного розвитку, коли особливе значення і зміст має гарантія дотримання принципів і прав у сфері праці, Міжнародна конференція праці заявила, що всі держави-члени, навіть якщо вони не ратифікували основні конвенції «мають зобов'язання, що випливає з самого факту їхнього членства в Організації дотримувати, сприяти застосуванню і запроваджувати в життя сумлінно відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій, а саме:

а) волю об'єднання і діюче визнання права на ведення колективних переговорів;

б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;

в) діючої заборони дитячої праці;

г) недопущення дискримінації в області праці і занять.

Ці принципи закладені у восьми ключових трудових нормах МОП, до яких відносяться наступні конвенції:

- № 29 (1930р.) «Примусова праця»;

- № 105 (1957р.) «Скасування примусової праці»;

- № 87 (1948р.) «Воля асоціації і захист права на організацію»;

- № 98 (1949р.) «Право на організацію і на ведення колективних переговорів»;

- № 138 (1973р.) «Про мінімальний вік для прийому на роботу»;

- № 182 (1999р.) «Дитяча праця»;

- № 100 (1951р.) «Рівна винагорода»;

- № 111 (1958р.) «Дискримінація в області праці й занять».

Декларацію доповнює, як додаток, механізм її реалізації. Він вимагає щорічно від держав-членів, що не ратифікували основні конвенції, надання доповідей про застосування проголошених у них принципів.

14.3. Методи роботи й основні сфери діяльності

У своїй роботі МОП використовує різні методи. З них можна виділити чотири основних, поданих на рис. 3.8.

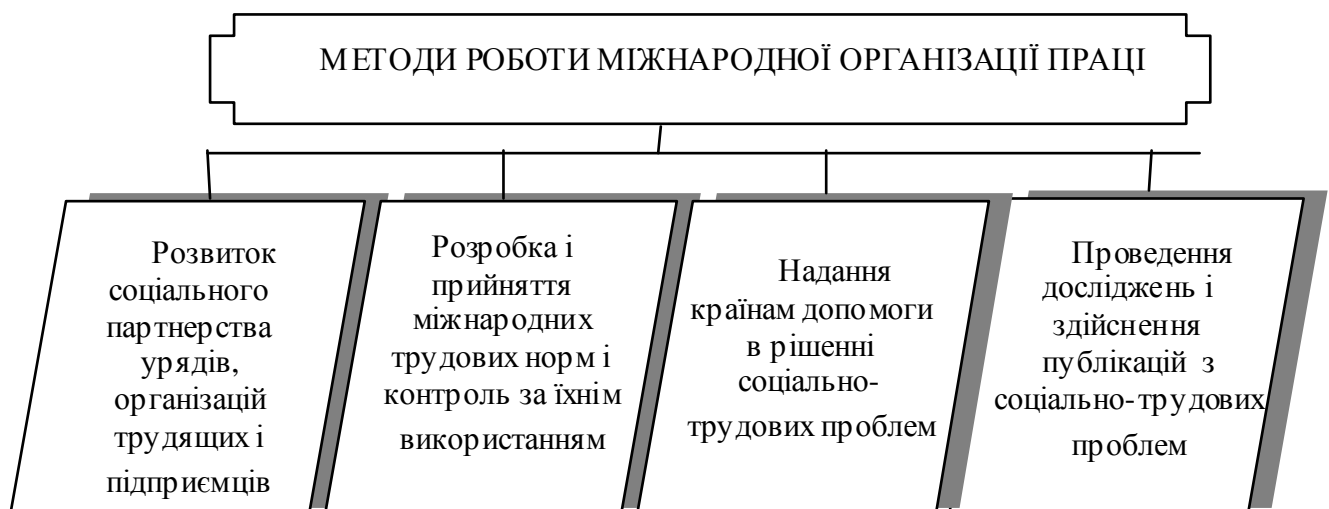


Рис. 3.8 – Методи роботи Міжнародної організації праці

Трипартизм — основний метод роботи МОП, її відмінна риса від усіх міжнародних організацій. Розв'язання всіх соціально-трудових проблем може бути успішним тільки в результаті погоджених дій урядів, трудящих і підприємців.

Нормотворча діяльність — розробка конвенцій і рекомендацій і контроль за їхнім застосуванням - була і залишається головним методом і основою всієї діяльності МОП.

За 1919—2000рр. прийнято 183 конвенції і 191 рекомендація. Їхня юридична природа різна.

Конвенція — це міжнародний акт, який після його ратифікації державою-членом є обов'язковим для виконання.

Міжнародне технічне співробітництво. Воно здійснюється в основному шляхом відрядження експертів МОП для надання допомоги країнам у вирішенні найрізноманітніших соціально-трудових проблем.

Діяльність експертів усе більше стає складовою частиною національних планів розвитку; вона спрямована на сприяння повній зайнятості, розвиток людських ресурсів, підвищення життєвого рівня, удосконалення трудового законодавства, надання допомоги в розвитку трипартизму, поліпшення трудових відносин, одержання професійно-технічної освіти, впровадження сучасних методів управління, поліпшення умов праці і т.п.

Для сприяння у вирішенні цих завдань у регіонах, крім того, створено 16 зведених консультативних груп фахівців, у тому числі для країн Центральної і Східної Європи в Будапешті і для Східної Європи і Середньої Азії в Москві. Діяльність останньої поширюється на 10 держав, що були союзними республіками СРСР.

Дослідження і публікації. Нормотворча діяльність і технічне співробітництво МОП ґрунтуються на проведенні систематичних досліджень. Вони ведуться в основному департаментами МБП, МІСТІ, Туринським центром (з питань освіти).

З видань слід відзначити чотиритомну «Енциклопедію з техніки безпеки і гігієни праці». Ця робота обсягом близько 500 друк.арк. у складанні якої взяли участь більше тисячі провідних у цій області фахівців світу, була переведена на російську мову і видана у 1985—1988рр.

Сфери діяльності МОП різноманітними. Основними з них є наступні.

Зайнятість і безробіття, гідна праця. Боротьба за повну і продуктивну зайнятість, попередження і скорочення безробіття були і залишаються найважливішими завданнями МОП.

На Міжнародній конференції праці в 1999р. Генеральний директор говорив: «Першорядна задача МОП на сьогодні полягає в тому, щоб жінки і чоловіки мали можливість одержати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, економічної безпеки і людської гідності».

У прийнятій програмі дій міститься прохання до МОП, що, як відзначено, відіграє особливу роль в області зайнятості й соціального розвитку, внести свій внесок у здійснення цієї Програми.

Значна частина міжнародних трудових норм МОП націлена на вирішення

цих завдань. Серед них наступні:

Конвенція № 122 (1964р.) про політику в області зайнятості передбачає проведення активної політики сприяння повній, продуктивній і вільній обраній зайнятості. Її варто розглядати разом з Рекомендаціями МОП № 122 (1964р.) і № 163 (1984р.). В останніх найбільш повно з усіх нормативних документів МОП розглянуті проблеми зайнятості й можливі шляхи їхнього розвитку.

Конвенція № 168 (1988р.) і відповідна їй Рекомендація № 176 про сприяння зайнятості і захисту від безробіття докладно розглядають поряд з питаннями сприяння продуктивній зайнятості питання допомоги з безробіття та іншої матеріальної допомоги безробітним і членам їхніх родин.

МОП, природно, сама не може створювати робочі місця. Це завдання національної влади, а її роль — поряд із законодавством допомагати країнам у створенні суспільної думки, заохоченні національних дій і міжнародного співробітництва.

Керуючись міжнародними трудовими нормами і нерідко при практичній допомозі Організації багато країн вжили заходи для поліпшення функціонування ринків праці шляхом створення системи органів з працевлаштування і розвитку можливостей професійної підготовки і перепідготовки трудящих, для матеріальної допомоги безробітним. Але ці заходи в більшості недостатні для вирішення величезної проблеми безробіття, з яким зіштовхується світ.

Важливим етапом підходу МОП до питань зайнятості й безробіття були розробка і проголошення на ювілейній сесії Міжнародної конференції праці (1969р.) Всесвітньої програми зайнятості.

Сам зміст Всесвітньої програми зайнятості і хід її здійснення показали, що вона не вирішувала, та й не могла вирішити гострих проблем запобігання і скорочення безробіття. Тому МОП у наступні роки неодноразово поверталася до цієї проблеми.

На Міжнародній конференції праці (МКП) в 1994р. Генеральний директор Міжнародного бюро праці (МБП) виступив з пропозицією регулярно обговорювати питання зайнятості на засіданнях Конференції. Реалізуючи цю свою пропозицію на наступній сесії МКП у 1995р., він представив доповідь «Стимулювання зайнятості». У доповіді відзначається, що занепокоєння з приводу проблем зайнятості і песимізм стосовно перспектив їхнього вирішення панують сьогодні в багатьох країнах світу. Проблема ця залишається і наприкінці сторіччя. До 1999р. були позбавлені роботи 150 млн. чоловік. Ще набагато більше людей зайнято було на випадкових або тимчасових роботах чи в умовах інших форм неповної зайнятості.

Професійна підготовка і перепідготовка кадрів. Важливим і практично найбільш відчутним напрямком роботи МОП є допомога в професійній підготовці і перепідготовці кадрів країнам-членам, особливо тим, що розвиваються. МОП розглядає ці питання більш широко — як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи питання розвитку управління, професійній орієнтації і професійній реабілітації.

Позиція МОП в області професійної освіти знайшла відображення в ряді

конвенцій і рекомендацій. Одним з перших нормативних актів у цій області є Рекомендація № 57 (1937р.) про професійне навчання, де подане визначення цього питання, розглянуто основи його організації і складання програм, допрофесійна підготовка і професійне навчання до й у процесі роботи з наймання; про іспити і посвідчення для тих, хто навчається, про викладацький персонал.

Програми МОП з професійного навчання щорічно проводяться в десятках країн, у них зайняті сотні радників і експертів. Вони поширюються на галузі, де це особливо необхідно, а також на групи населення, які більш за все цього потребують, зокрема жінки, молодь, мігранти, інваліди.

Права людини. Одним з найгостріших питань, яким багато займається МОП, є права людини.

Організація має у своєму розпорядженні цілу систему контрольних органів, що розглядають порушення прав людини в різних країнах. Можна сказати, що вся діяльність МОП має відношення до прав людини, захисту прав на працю і від примусової праці, на нормальні умови праці, захист від дискримінації, на свободу об'єднання в профспілки і т.п.

Права людини знайшли відображення в конвенціях і рекомендаціях МОП. Найважливішими з них є:

- Конвенція № 87 (1948р.) про свободу асоціацій і захисту права на організацію;
- Конвенція № 98 (1949р.) про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів;
- Конвенція № 100 (1951р.) про рівну винагороду: затверджує принцип рівної оплати чоловіків і жінок за працю рівної цінності;
- Конвенція № 105 (1957р.) про скасування примусової праці;
- Конвенція № 111 (1958р.) про дискримінацію в області праці і зайнятості за ознакою раси, статі, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження.

МОП проводить значну роботу із скасування дискримінації трудящих за всіма ознаками. При цьому розгляду і критиці піддавалися багато країн, у тому числі колишній СРСР та інші соціалістичні держави, а також ФРН, наприклад, за дискримінацію трудящих за політичним принципом у зв'язку з її законом про заборону на професії або США за дискримінацію трудящих за ознакою раси і заборони страйків. Але особливо активно МОП засуджувала принцип расової дискримінації в ПАР. Організація, починаючи з 1964р., рішуче виступала проти апартеїду. У тому, що в ПАР із правами людини відбулися значні зміни, є, безумовно, частка внеску МОП.

Умови, безпека і гігієна праці. Виробниче і навколишнє середовище. Дана сфера діяльності охоплює широке коло проблем. Вони були предметом обговорення на багатьох конференціях МОП і знайшли відображення в численних конвенціях і рекомендаціях. Діяльність МОП у цій області спрямована на поліпшення загальних умов організації й охорони праці, виробничої сфери, техніки безпеки і гігієни праці, на її гуманізацію і підвищення задоволеності роботою, а в останні роки також на охорону і

поліпшення навколишнього середовища.

У розглянутій сфері діяльності МОП більше, ніж у яких-небудь інших сферах, проводить дослідження і надає публікації й інформацію.

Заробітна плата. Першими законодавчими актами в цій області були Конвенція № 26 і Рекомендація № 30 про створення і застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати, прийняті в 1928р. Конвенція ця дуже обмежена. Вона не зобов'язує, тільки закликає уряди установити мінімум заробітної плати.

У наступні роки деякі рекомендації з питань заробітної плати включалися в більш загальні нормативні акти і не мали обов'язкового характеру.

Профспілкова група, однак, наполегливо порушувала питання про прийняття загального, всеохоплюючого і всезобов'язуючого міжнародного акта з питань мінімальної заробітної плати. У результаті в 1970р. конференція прийняла Конвенцію з цього питання.

Соціальне забезпечення. В області соціального забезпечення МОП проводить велику роботу. Насамперед це відноситься до творчої діяльності. Більш 30 конвенцій і майже 20 рекомендацій повністю стосуються даної проблеми. Крім того, ці питання знаходять висвітлення і в інших міжнародних актах.

Найбільш важливим нормативним документом є прийнята в 1952р. Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення. Цей нормативний акт вперше в міжнародному праві затвердив принцип універсальності соціального забезпечення, що охоплює всі шари населення і усі види соціального страхування і забезпечення.

Конвенція, однак, не передбачає обов'язкового охоплення захистом усіх трудящих, норми мінімальної допомоги у ній досить низькі. Тому в наступних Конвенціях № 121, 128, 130, що відносяться до окремих видів страхування, передбачається зобов'язання країн домагатися більш високих рівнів допомоги, ніж ті, які передбачені в Конвенції № 102.

Соціальний захист жінок, молоді, інвалідів, трудящих-мігрантів. Більшість міжнародних трудових норм і практична діяльність МОП застосовні для всіх трудящих, але ряд категорій, найбільш уразливих, Організація виділяє особливо. Для жінок її зусилля спрямовані на те, щоб гарантувати рівність можливостей у навчанні, зайнятості, просуванні по роботі, в оплаті праці і захистити їх у зв'язку з умовами праці, з урахуванням функцій материнства. Ці питання знаходять висвітлення у вже згаданих конвенціях № 100 і 111, а також у Конвенції № 156 (1981р.) про трудящих із сімейними обов'язками.

Ряд конвенцій спрямовано на створення необхідних для жінок умов праці, особливо на шкідливих роботах, їхнє соціальне забезпечення по вагітності і пологам. Останньою конвенцією тут є Конвенція № 183 (2000р.) про охорону материнства.

Але дискримінація жінок ще залишається практично в усіх країнах світу. Ще менше зроблено Організацією у справі захисту такої уразливої категорії трудящих, як молодь. В абсолютній більшості країн рівень безробіття серед молоді істотно вище, ніж серед дорослих. Мало прийнятих МОП

міжнародних трудових норм. Вони стосуються тільки професійної підготовки, профорієнтації, медичного огляду і нічної праці підлітків, хоча багато уваги МОП приділяє дитячій праці, вірніше її забороні.

Робота МОП із соціального захисту інвалідів виходить з того, що вони повинні мати ті ж права на економічний добробут, що і неінваліди, можливість активно брати участь у суспільному житті і не повинні бути відірвані від суспільства. Ці питання знайшли відображення в Конвенції № 159 і Рекомендації № 168 (1983р.) про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів. МОП проводить десятки проектів надання допомоги країнам у здійсненні цих міжнародних трудових норм. За даними МОП близько 60 країн скористалися допомогою і рекомендаціями в цій області.

Значно більше уваги МОП приділяє трудящим-мігрантам. Наприкінці ХХ століття близько 80млн. чоловік (крім республік колишнього СРСР і Югославії) працюють або проживають за кордоном, крім того, майже 20 млн. чоловік є біженцями.

На захист трудящих-мігрантів спрямовані чотири конвенції і чотири рекомендації МОП. Конвенція № 97 (1949р.) про трудящих-мігрантів визначає обов'язок держав надавати іммігрантам те ж ставлення, без дискримінації, що і своїм громадянам.

Конвенція № 118 (1962р.) про рівноправність в області соціального забезпечення встановлює принцип рівноправності в цій області іноземців із власними громадянами. Наступні конвенції і рекомендації доповнюють і розвивають ці проблеми.

Зменшення дитячої праці. На відміну від молоді, МОП з початку її існування приділяла велику увагу дитячій праці. За її оцінкою тільки в країнах, що розвиваються, працюють близько 250 млн. дітей, з них приблизно 70% піддаються різним ризикам і небезпекам на робочому місці. З питань дитячої праці прийнятий цілий ряд міжнародних трудових норм, які визначають мінімальний вік прийому на роботу, забороняють дитячу працю в деяких найбільш важких і небезпечних галузях і професіях, зобов'язують проводити медичне обстеження і т.п. Найбільше значення мають Конвенція № 138 і Рекомендація № 146.

Останніми є Конвенція № 182 і Рекомендація № 190 (1999р.) про усунення найбільш нетерпимих форм дитячої праці, таких як рабство, продаж дітей і торгівля ними, використання у збройних конфліктах, проституція, участь у виробництві й торгівлі наркотиками і т.п.

З 1992р. МОП почала здійснення Міжнародної програми з усунення дитячої праці.

14.4. Погляди МОП у ХХІ ст.

В останні роки МОП багато працює над перспективними питаннями, які потребують реалізації в ХХІ ст. Початком активної діяльності в цьому напрямку можна вважати підготовку і проведення ювілейної (у зв'язку з 75-річчям) сесії Міжнародної конференції праці в 1974р., на якій Генеральний директор виступив з доповіддю «Цінності, що ми захищаємо, зміни, до яких ми

прагнемо». У ній вперше помітні зусилля подивитись у майбутнє і поміркувати над відповідальністю, що чекає МОП завтра.

Важливою зміною у світі є різке прискорення процесу глобалізації економіки. Це проявляється у зростанні обсягів міжнародної торгівлі товарами і послугами (у всіх регіонах темпи збільшення експорту перевищили темпи зростання ВВП), у збільшенні іноземних інвестицій, взаємодії фінансових ринків і особливо в зрілій ролі багатонаціональних компаній. Останніми, поза країнами свого походження, реалізується товарів на суму, яка значно перевищує величину експорту товарів і послуг у світі. У сукупності багатонаціональні компанії контролюють приблизно третину продуктивного потенціалу приватного сектора у світі.

Наступні зміни характеризується тим, що в останні кілька років і вперше в історії МОП ринкова економіка стала моделлю для всіх країн.

Запитання для контролю знань

1. Розкажіть про історію виникнення Міжнародної Організації Праці (МОП).
2. Опишіть структуру МОП.
3. Яка роль Міжнародного Бюро Праці (МБП)?
4. Чому МОП підтримує активну політику на ринку праці? У чому її сутність?
5. За якими напрямками МОП здійснює свою діяльність?
6. Який основний зміст роботи МОП у різних сферах діяльності?
7. Які програми розвитку і регулювання соціально-трудових відносин використовуються у світовому співтоваристві?

ТЕМА 15. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

- 15.1. Загальносвітовий досвід соціально-трудових відносин
- 15.2. Досвід іноземних держав щодо інвестицій в трудові ресурси
- 15.3. Особливості трудових відносин у розвинених країнах Заходу

15.1. Загальносвітовий досвід соціально-трудових відносин

Світовий досвід, накопичений країнами з розвинутою ринковою економікою, має у своєму арсеналі різноманітні важелі фінансового впливу на сферу соціально-трудових відносин. Відповідно до характеру і способів впливу на об'єкт їх можна підрозділити на групи, відображені на рис.3.9.

Розглянемо практику використання різними державами фінансових важелів впливу на трудові відносини на прикладі регулювання зайнятості населення.

Основна задача фінансового впливу на зайнятість — це стимулювання збереження старих і створення нових робочих місць, а також залучення в трудову діяльність мало конкурентоспроможних на ринку праці груп населення

(молоді, інвалідів, жінок з дітьми й осіб передпенсійного віку). Це здійснюється шляхом створення найсприятливішого клімату для тих підприємців, які у своїй діяльності сприяють реалізації соціально-економічних задач.

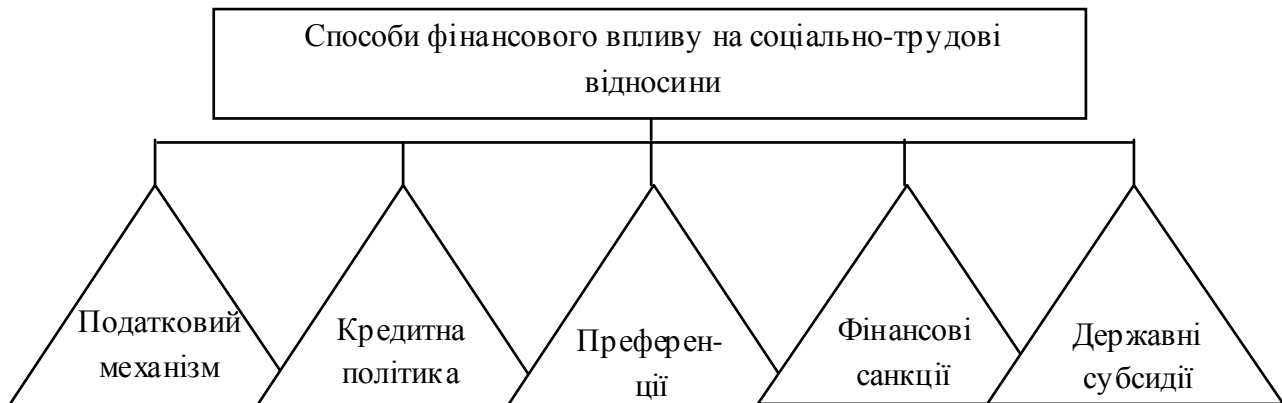


Рис.3.9 – Способи фінансового впливу на соціально-трудо́ві відносини

Податковий механізм. Вплив податкової політики на стимулювання зайнятості здійснюється шляхом надання пільг за наступною схемою.

1. За формами:

- пільги, пов'язані зі звільненням від виплат у соціальні фонди;
- пільги по оподатковуванню;
- пільги за витратами, пов'язаними із професійним навчанням і підвищенням кваліфікації працівників.

2. За розв'язуваними задачами:

- пільги, пов'язані з прийняттям на роботу неконкурентоспроможних категорій громадян;
- пільги, пов'язані з професійним навчанням;
- змішані пільги.

Як відомо, одним із видів обов'язкових відрахувань від доходів є відрахування на соціальне страхування (пенсійне, медичне, соціальне). Ці відрахування складають досить значні суми. Тому зниження розміру даних відрахувань підвищує зацікавленість підприємств у професійному навчанні, прийомі на роботу певних категорій громадян.

У Франції як пільгову міру використовують зниження розмірів обов'язкових відрахувань на соціальне страхування. Ця норма діє у відношенні фірм, що приймають молодих працівників (у віці від 16 до 25 років) і надають їм можливість одержати певну кваліфікацію. З метою контролю за якістю навчання встановлюється мінімум часу на навчання. Це означає, що для одержання найпростішої професії мінімальна частка часу на навчання складає 25%, а для одержання, наприклад, середньотехнічної спеціальності витрати часу на навчання стосовно робочого дня складають вже 45%. Угода між фірмою і молодим працівником оформляється, як і при «дуальній системі» у Німеччині, спеціальним контрактом. У цьому контракті між підприємцем і державним органом обговорюються цілі навчання: адаптація на виробництві по закінченні професійного навчального закладу (своєрідне доведення під вимоги фірми); одержання якої-небудь початкової кваліфікації для молоді, що не має

спеціальності; виробниче індивідуальне навчання; стажування. Контрактом також оговорюється і час виробничого чи навчального стажування. Як правило, часовий діапазон складає від 6 місяців (стажування, початкова освіта) до 3 років (виробниче навчання).

Скорочення внесків підприємств, які здійснюють професійну підготовку молодих працівників, на соціальне страхування варіюється в межах від 50% від загальної суми обов'язкових виплат на соціальне страхування до повного звільнення від подібних витрат на певний час. Це правило було підтверджено законодавчим актом 1986р. (Ордонанс від 17 липня 1986р.), що цілком звільняв від внесків у фонди соціального забезпечення підприємства, які займаються організацією профпідготовки молоді, незалежно від її форм. Даний документ надавав також податкові пільги підприємствам, які працевлаштовують у себе молодих працівників після професійної підготовки. Вони звільнялися від сплати у фонди соціального страхування 50% покладеної суми. Якщо підприємства приймали на роботу молодь без попереднього професійного навчання, то ця пільга дорівнювала тільки 25%.

Голландські підприємці звільняються від сплати у фонди соціального страхування при укладанні контрактів без строку дії з особами, що тривалий час не мали роботи, протягом трьох років або протягом двох років при укладанні контракту на певний строк.

У 1984р. в Італії був прийнятий закон, який передбачав створення спеціальних пільг для фірм, які приймають на роботу молодь. Він звільняв підприємців від внесків у фонд соціального страхування.

Пільги по оподаткуванню прибутку також є одним з найбільш ефективних стимулюючих факторів для підприємців. Вони спрямовані, у першу чергу, на зменшення оподатковуваної бази. Це зменшення корелюється звичайно з обсягами коштів, що направляються підприємцями на створення спеціалізованих робочих місць, навчання найманих працівників професії або підвищення кваліфікації, а також за кількістю прийнятих на роботу.

15.2. Досвід іноземних держав щодо інвестицій в трудові ресурси

Досвід США свідчить про дуже серйозне ставлення до цього питання з боку держави. У 70-х рр. ХХст. там був прийнятий спеціальний закон «Про інвестиції в трудові ресурси». Відповідно до даного закону підприємства, які здійснюють професійну підготовку окремих неконкурентоспроможних категорій громадян (молоді з низьким освітнім рівнем, самотніх жінок з дітьми, осіб передпенсійного віку і т.п.), можуть одержати знижку з податку на прибуток у розмірі 7%. Деякі штати підвищують цей відсоток до 10. Закон також стимулює і працевлаштування зазначених категорій. Якщо підприємство після професійного навчання приймає таку особу на роботу, то протягом двох наступних років воно має право на податкову знижку в розмірі 4,5 тис. дол. на рік у розрахунку на одного прийнятого. Суми, що направляються підприємствами на професійну підготовку молоді, цілком звільняються від оподаткування. Місцеві органи влади самі беруть активну участь у забезпеченні зайнятості молодих працівників. Вони також стимулюють підприємства, які

приймають на роботу осіб, що пройшли в них професійну підготовку або стажування, за допомогою установки спеціальних податкових пільг — звільнення від частини податків, які надходять у місцевий бюджет. Місцева влада добре розуміє непорушні економічні істини: зайнятий громадянин є платником податків, тобто джерелом поповнення місцевого бюджету, а безробітна людина — об'єкт бюджетного фінансування і джерело соціальних безладь.

В Італії даний досвід також одержав достатнє поширення.

Кредитна політика в області розвитку робочих місць серед інших фінансових важелів розвинутих західних країн займає більш скромне місце. Це пов'язано з тим, що держави віддають перевагу прямому фінансуванню створення робочих місць за допомогою організації суспільних робіт чи розвитку державного сектора економіки, пов'язаного з підтримкою соціальної й економічної інфраструктури. Узагалі, будь-які дії урядів, спрямовані на інвестування, можна розглядати в нормально діючій ринковій економіці як заходи для регулювання ринку праці. Це відноситься також до військових витрат. Однак особливо хотілося б відзначити кілька прикладів, найбільш характерних для кредитної політики, тих, що мають загальну спрямованість з іншими діями (податкові пільги і цільове фінансування).

Наприклад, у Франції молоді люди мають право на одержання спеціального державного пільгового кредиту на навчання. У Німеччині фірма може одержати пільгову або безстрокову позику, якщо вона приймає на роботу літніх трудящих у віці, старше 50 років. З метою стимулювання підприємств із числом зайнятих менше, ніж 500 чоловік (існують обмеження і по річному обороту фірм) до наймання молодих інженерів-дослідників і розроблювачів у процесі їхнього навчання органи влади установили систему безповоротних позичок. Ці позички покривають від 40 до 55% річної оплати праці зазначених фахівців. Тривалість видачі позичок 12—15 місяців.

Інша ситуація в Україні. У зв'язку з тим, що банківська система України представлена в основному комерційними банками, створюються умови, при яких нові підприємства (малі підприємства) не мають можливості одержати кредитні ресурси на тривалий термін і на пільговій основі. Зростання інфляції змушує банківські структури встановлювати дуже високий рівень плати за кредит.

Спеціалізовані банки чи інвестиційні компанії, у чиї задачі входило б інвестування малих підприємств, в Україні відсутні.

Під преференціями розуміють певні фінансові субсидії, надані на безпроцентній чи безповоротній основі державою тим фірмам, які беруть на себе зобов'язання по виконанню державних програм у будь-якій області.

Так, розуміючи, що найбільш ефективною політикою зайнятості робить її орієнтація на забезпечення максимальної мобільності робочої сили на ринку праці за допомогою створення гнучкої форми професійного навчання, що відповідає сучасним вимогам народного господарства, які застосовуються до працівника, і здатності в найкоротший термін перенавчати найманих працівників, уряди країн ринкової економіки активно допомагають

налагоджувати систему професійного навчання.

Однак витрати, пов'язані з професійною підготовкою робочої сили, дуже високі. Це робить складним повне фінансування професійної підготовки з боку приватних фірм. З огляду на це, держава в багатьох розвинених країнах здійснює пряме цільове фінансування створення центрів професійної підготовки і перепідготовки персоналу в різних компаніях. Загальновідома практика, при якій у деяких випадках держава дотує від 50 до 80% витрат компаній, пов'язаних зі створенням центрів з професійного навчання. Наприклад, у Швеції з 1984р. діяла програма надання підприємцям спеціальних субсидій на заробітну плату молоді, яка працевлаштовується, і безробітним. Термін субсидій не перевищував 6 місяців, а їхній розмір дорівнював 50% витрат на заробітну плату даної категорії працівників. У 1986р. ця програма була серйозно змінена: для молоді термін субсидій був установлений до 4 місяців; для осіб, старших 24 років, які не мали роботу тривалий час — до 6 місяців; для всіх інших категорій безробітних — до 3 місяців. Таким чином, була введена певна диференціація.

У 1986р. в Італії вступив у дію закон, який передбачає спеціальні доплати до заробітної плати (у розрахунку на одного працівника — 100 тис. лір на місяць) з державних фондів у тому випадку, коли працівник, що проходив навчання на виробництві за учнівським контрактом, одержував звичайний контракт.

У Німеччині в рамках «дуальної системи» навчання передбачається пряме фінансування фірм, що здійснюють професійну підготовку молоді. Це означає, що молода людина може укласти індивідуальний контракт із фірмою з метою одержання спеціальної професійної освіти (відповідно до державного переліку професій). Контракт передбачає надання молодій людині з боку фірми можливості навчатися на її базі і при безпосередній допомозі її фахівців (майстрів виробничого навчання), а вона, у свою чергу, зобов'язується одержати цю освіту й оплатити пов'язані з цим витрати. Їй ці витрати відшкодовуються за рахунок коштів федерального відомства з праці ФРН.

Прийнятий у Німеччині в 1969р. закон про сприяння зайнятості передбачає надання регіонам фінансової допомоги в організації спеціальних тимчасових робіт для літніх людей, інвалідів, молоді, самотніх жінок і жінок з дітьми. Кожному регіону, виходячи з рівня безробіття, що склався в даний момент, виділяється спеціальний фонд, з якого здійснюється оплата витрат з організації тимчасових робіт. Кожному безробітному, що не мав роботи тривалий час, держава надає фінансову допомогу у формі спеціальних субсидій (наприклад, транспортні субсидії, субсидії для переїзду в регіон, де він може знайти роботу і т.п.).

Для німецьких фірм, які наймають працівників у віці понад 50 років, передбачаються субсидії для доплат до заробітної плати літніх найманих робітників, що значно знижує для підприємців вартість робочої сили.

В Італії, Англії і Швеції підприємствам, що приймають на роботу молодь у віці 16—18 років (без повної середньої освіти), державні органи забезпечують покриття до 80% витрат, пов'язаних із професійною освітою і виплатою

заробітної плати.

Датське законодавство містить механізм, що забезпечує підприємцям одержання субсидій на заробітну плату працівників, найнятих на тимчасову роботу після тривалого періоду незайнятості. Розмір субсидії складає 50% від виплачуваної заробітної плати.

У Голландії підприємцям, які приймають на роботу довго незайнятих осіб (зазвичай більше 6 місяців), протягом півріччя надаються державні субсидії для професійної підготовки. Держава фінансує створення спеціальних робочих місць у будівництві.

У Греції відповідно до чинного законодавства фірмам, які здійснюють прийом на роботу безробітних громадян, гарантуються субсидії протягом 12 місяців.

Фінансові штрафи застосовуються в основному при використанні такої адміністративної міри, як квотування робочих місць для інвалідів і інших неконкурентоспроможних груп населення. У цьому випадку держава зобов'язує підприємців, які відмовляються створювати спеціальні робочі місця, платити штрафи. Розмір штрафів визначається у відповідності до вартості спеціалізованого робочого місця і середньої заробітної плати по підприємству (галузі, регіону). Фінансові штрафи застосовуються також при порушенні соціально-трудового законодавства.

Державні субсидії в основному надаються безпосередньо громадянам у тих чи інших цілях. Наприклад, у Голландії особи, які не змогли після тимчасової роботи працевлаштуватися на постійній основі, мають право одержувати грошову допомогу протягом дворічного періоду професійної підготовки з обраної спеціальності та доплату до неї в розмірі 50 відсотків протягом трьох з половиною років, якщо вони вирішили організувати власну справу.

У кожній розвиненій країні світу соціально-трудовим відносинам між головними соціальними партнерами будь-якого суспільства — роботодавцем і найманим працівником — приділяється значна увага. Будь-яка держава повинна піклуватися про оптимальні або найбільш прийнятні на даний момент трудові відносини. Хоча закони будь-якої цивілізованої країни передбачають право трудящих на захист своїх інтересів шляхом страйків, демонстрацій і т.п., соціальний світ і соціальна рівновага є дуже великою цінністю як такі.

Предметом угод між працівниками, в особі об'єднуючих їх громадських організацій, і підприємцями (особливо, якщо мова йде не про окреме підприємство, а про галузь, регіон) є не тільки умови праці (оплата праці, робочий час і т.п.), але й ціни. Так, наприклад, національна угода між урядом і найбільшою американською профспілкою АФТ-КПП (1979р.) передбачала обмеження вимог про підвищення зарплати з боку профспілок в обмін на міри уряду по збільшенню зайнятості і нейтралізації інфляції.

Поняття маргіналів частково збігається з категорією шарів і груп незаможного населення у соціальному захисті, але останнє поняття значно ширше. Почнемо з групи маргіналів, яка вимагає найістотнішого соціального захисту й у багатьох розвинених країнах знаходиться під такою опікою

суспільства і держави, що в ряди маргіналів практично не попадає. Мова йде про інвалідів. Розглянемо практику тієї більшості країн, де держава вважає своєю головною метою створення таких умов їхнього існування, при яких вони ні в чому не почували б відмінності від будь-якого іншого члена суспільства в сфері соціально-трудових відносин.

Швидкість змін у техніці і технології виробництва створює значні труднощі працевлаштування для інвалідів, тому в вирішенні цієї проблеми держава йде, як правило, двома шляхами:

- відкриває спеціальні підприємства (майстерні, цехи) для праці інвалідів і стимулює підприємців до створення спеціальних робочих місць, а також встановлює систему квот, які передбачають прийом певної кількості інвалідів, і санкцій (штрафів) за їхнє порушення. Наприклад, підприємець Німеччини зобов'язаний на кожні 16 найманих працівників наймати одного інваліда, а при порушенні цієї норми щомісяця платити штраф у визначеному розмірі за кожне відсутнє робоче місце для інваліда. Можуть бути випадки, коли підприємець з незалежних від нього причин не може вступити в трудові відносини з інвалідом, у такому випадку він повинен одержати спеціальний дозвіл на наймання звичайного працівника (наприклад, у Великобританії — на біржі праці).

Соціально-трудові відносини інвалідів із суспільством включають допомогу держави у відновленні ними втрачених функціональних здібностей і їхньої професійної реабілітації. Такі відносини більш наглядно відображені на рис. 3.10.

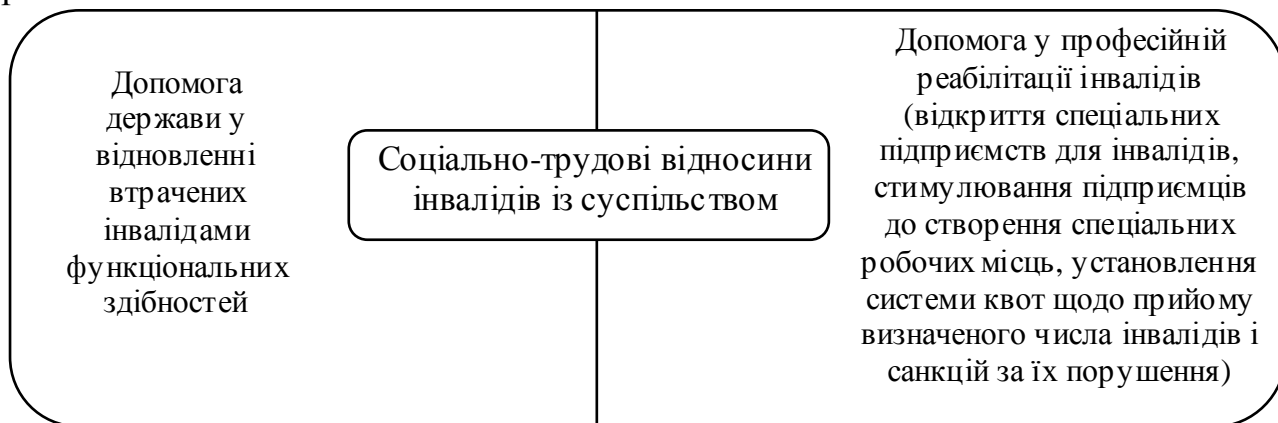


Рис. 3.10 – Соціально-трудові відносини інвалідів з суспільством

В основному, фінансування таких відносин почалося в країнах ОЄСР у 60—70-і рр. XX ст. Наприклад, у Бельгії в 1963р. був створений Національний фонд з працевлаштування інвалідів, що гарантував працівникам матеріального виробництва, які стали інвалідами з будь-якої причини, одержання допомоги на функціональну, професійну і соціальну реабілітацію. У 1972р. королівський указ поширив ці норми на інвалідів, які працювали на державній службі. Мабуть, першим у світі прикладом, хоча і локальним, був Фонд соціальних інститутів на державних шахтах Норвегії, створений у 1918р., який займався працевлаштуванням інвалідів-шахтарів у районі Лимбурга.

Перелічимо бельгійські пільги, які ми б назвали соціально-трудовими

гарантіями: у ході навчання інвалідам виплачується допомога і додаткова винагорода, відшкодовуються транспортні витрати, витрати на проживання, на придбання навчальних посібників, спеціальні премії, і нарешті, допомога з соціального захисту, яка надана інваліду і вже не відноситься до системи трудових відносин, виплачується в тому числі в нашій країні (так звана пенсія з інвалідності).

Цілком зрозуміло, що інваліду значно складніше вступити в трудові відносини, тому в більшості країн існують консультативні комітети, інформаційно-консультативні бюро і т.д., які допомагають вирішити цю проблему. Підкреслимо, що це спеціалізовані служби для інвалідів і вони не зайняті вирішенням проблем інших контингентів. Такий підхід був би надзвичайно корисний для початку розвитку системи працевлаштування в Україні (звичайно, мається на увазі система служб зайнятості).

Зрозуміло, соціальному ринковому господарству не властиво, і навіть, як підкреслював Л.Ерхард, шкідливе надання благ і привілеїв окремим групам громадян чи населенню. Не відходячи від цього постулату, багато країн оплачують витрати інвалідів на професійну перепідготовку і передислокацію незалежно від матеріального становища родини інваліда, оскільки тільки таким шляхом гарантується вступ інваліда в трудові відносини.

Ще одна категорія громадян з більш високою імовірністю включення до маргіналів через їхні психофізичні особливості — це люди похилого віку. Літньому працівнику, а під таким зазвичай розуміється особа, що знаходиться в останньому передпенсійному п'ятилітті (нагадаємо, що в багатьох країнах вік виходу на пенсію розрізняється), які втратили роботу, значно складніше знайти нову аналогічну, а також складно професійно переорієнтуватися. Саме тому статистика виявляє, що серед довгостроково безробітних (а такі з терміном, що перевищує 2 роки, — це майже маргінали) переважну більшість складають саме літні працівники. При цьому варто відзначити, що безробітні, не знаходячись у соціально-трудовах відносинах з будь-яким підприємцем, продовжують знаходитися в таких відносинах з державою, одержуючи допомогу і користуючись «опікою» з працевлаштування.



Рис. 3.11 – Заходи по захисту працівників похилого віку

Щоб позбавити таких працівників значних труднощів, пов'язаних зі спробами одержати нову роботу, більшість західних країн застосовувало в 1980-і рр. достроковий вихід на пенсію — за 2—3 роки до настання пенсійного віку. Але як показала тривала практика його застосування, витрати на виплату дострокових пенсій і витрати на професійну переорієнтацію і перепідготовку людей похилого віку цілком порівняльні, а сам вихід на дострокову пенсію, не сприймається як благо, несе значні моральні втрати. Зайве пояснювати, що в західноєвропейських країнах такий вид зміни трудових відносин здійснювався лише на добровільній основі.

Певним різновидом такого соціального захисту, який має, у всякому разі в морально-психологічному плані, велику перевагу для працівника, є так звана відпустка чекання. Вона передбачається як добровільний захід по відношенню до потенційних кандидатів на звільнення в передпенсійному віці, як правило, за рік-два до пенсії, які ідуть у таку відпустку зі збереженням 75% останньої зарплати, і якщо не будуть викликані на роботу після закінчення відпустки, «поступово» переходять на заслужену пенсію. Ці приклади показують не тільки турботу держави про літніх, але і турботу фірм про соціальний клімат взагалі, їхнє бажання посилити соціальний захист більш уразливих категорій.

Ще одна міра захисту літніх працівників, відсутня в нашій вітчизняній практиці, пов'язана з розміром і тривалістю виплат допомоги з безробіття. Цілком зрозуміло, що розрізняючись за країнами, існує верхня межа виплати допомоги. Також всюди існує регресивна шкала виплати допомоги. Для літніх же осіб, що стали безробітними, установлюється більш пільгова за часом і розмірами шкала.

15.3. Особливості трудових відносин у розвинених країнах Заходу

Загальний ринок праці першою стала будувати Європа, що до кінця 1960-х рр. мала спеціальні угоди на вільному ринку праці, але всупереч очікуванням, це не привело до хоч якось помітної участі мігруючої робочої сили усередині, наприклад, Європейського Співтовариства, в економіці тієї чи іншої країни. У той же час західні країни Європи вже в 60-і рр. ХХст. стали імпортерами робочої сили з країн Південної Європи. І ці працівники при наявності угод між країнами повинні користуватися тим же захистом стосовно оплати праці і звільнення, що і громадяни країни, яка їх приймає.

У 70-і рр. ХХ ст. країни-експортери робочої сили також перетворилися в імпортерів (в основному з Північної Африки й Азії), а більшість країн у 80-і роки стала вводити обмеження на в'їзд іноземної робочої сили, зазвичай, не членів Співтовариства, і навіть стимулювати їхній відтік.

Захищеність трудящих-мігрантів із країн Європейського Співтовариства (з листопада 1993р. — Європейський Союз) усередині самого Співтовариства повинна зберігатися при будь-яких переміщеннях працівника, якщо він зберігає чи відновлює трудові відносини. Для цього існують спеціальні системи багатобічної координації гарантованого соціального захисту, що забезпечують дотримання принципу рівності ставлення до безробітних, хоча до уваги береться тривалість періоду сплати страхових внесків. Найважливіше, на наш

погляд, те, що усі витрати з соціального захисту трудящого-мігранта несе країна, яка приймає працівників-мігрантів, без якого-небудь відшкодування коштів країною походження мігранта. Така постановка питання і такий підхід дуже важливі для держав, які утворилися після розпаду СРСР. В даний час практично всі подібні питання не урегульовані і це, зрозуміло, дуже важко не тільки зробити, але і навіть почати в умовах загального економічного спаду, інфляції, загострення міжнаціональних відносин. Але оскільки країни колишнього СРСР йшли не до утворення інтегрованих економічних структур, як країни Заходу, а, навпроти, від повної інтегрованості, що у нас позначалася як «єдиний народногосподарський комплекс», до її нерегульованого розпаду, а це недобре при відсутності соціального захисту і гарантій, і небезпечно соціальними катаклізмами, і їх не можна недооцінювати.

Західноєвропейські країни, що входили у Європейське Економічне Співтовариство, із середини 70-х рр. перейшли до обмежувальної міграційної політики відносно іноземців, які прибувають для роботи не з країн ЄС. Раніше за інших це зробили ФРН, Франція, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія (варто пам'ятати, що в Німеччині існує закон, за яким обмеження не поширюються на етнічних німців, тобто людей з німецьким походженням, що живуть у будь-якій країні). Але від цієї політики вони пішли далі, перейшовши до стимулювання від'їзду трудящих-мігрантів (іноземців). Ці програми стимулювання репатріації офіційно зареєстрованих іноземців цілком дотримують усі права людини і норми соціально-трудова відносин між ними і роботодавцями в країні перебування. Програми розраховані на мігрантів найбільш численних національностей — для Німеччини це турецькі і грецькі громадяни, для Франції — громадяни з Північної Африки — або на певні групи, наприклад, «сині комірці».

Основне питання даних програм — це матеріальні виплати, тому з початком здійснення програм у 1975р. матеріальна компенсація була введена в Німеччині лише декількома підприємствами. Так, автомобільні заводи установили розмір виплат на рівні 75% річної допомоги з безробіття. У Франції першими установили виплати металургійні заводи — у розмірі 50 тис. франків. Однак, перші результати цих зусиль були дуже скромними.

Тому з 1982р. ФРН для стимулювання репатріації турецьких і португальських громадян включає виплату компенсацій з фонду внесків іноземних робітників у систему соціального страхування, що, зрозуміло, передбачає будь-який трудовий договір і що є дуже важливим елементом соціально-трудова відносин. Пізніше Німеччина починає застосовувати цей метод стимулювання і до безробітних іноземців: у середині 80-х рр. ця сума складала 10,5 тис. марок для глави родини і 1,5 тис. для кожного члена родини. На період 9 місяців 1984р. бундестаг ФРН прийняв додаткову програму стимулювання репатріації турецьких трудящих, її результат — 188 тис. турецьких громадян залишили Німеччину. Про результативність цієї міри свідчить той факт, що за порівняний період відразу після закінчення дії заходів цієї програми число людей, що виїхали скоротилося на 77%. Багато країн оплачують не тільки переривання трудового договору і від'їзд, але і транспортні

витрати, але в той же час застосовують правило неможливості повторного в'їзду на роботу працівника, що виїхав, використовуючи для цього наявну в цих країнах автоматизовану систему обліку.

Розуміючи не занадто велику ефективність стимулюючих мір, західні країни пішли на введення ще одного виду програм: спеціальної професійної підготовки від'їжджаючих для спрощення їхньої інтеграції в економіку рідної країни. На жаль, їхньому успіху дуже заважали погане знання мови країни перебування і низький вихідний освітній рівень іноземних робітників. Третій вид програм, мабуть, найрадикальніший з погляду відносин у світовому співтоваристві, — це стимулювання «метрополією» економічного розвитку країн масової еміграції й у них — районів масового міграційного відтоку населення. Найбільш велика програма такого роду була здійснена в Нідерландах у 1974р. і називалася вона «Репатріація працівників-мігрантів і розробка можливостей національного розвитку». За цією програмою в Югославії в 1980—1981р.р. було здійснено близько 50 проектів з фінансування зайнятості в економічно відсталих районах і впровадженню інвестиційних програм, включаючи надання кредитів працівникам-мігрантам, які бажають відкрити на батьківщині власні малі підприємства.

Країни Європи, які обмежили в'їзд іноземців для роботи (наприклад, Норвегія обмежила і стала регулювати в'їзд із 1975р.), не вважають, що цим вони цілком позбавляють емігрантів можливості працювати. Трудові угоди можливі, але вони обумовлюються завжди досить значною і чіткою регламентацією. Це види сезонних робіт, певні професії, обмежений часом контракт без права подальшого перебування в країні і т.д. У той же час практично будь-який підприємець країн Західної Європи може укласти трудовий контракт з іноземцем, але при виконанні обов'язкової умови: він повинен офіційно довести, що робоче місце, яке призначається іноземцю, не тільки пустує, але і не може бути заповнено громадянином своєї країни. Більш того, напівлегальне чи нелегальне наймання іноземних працівників без потрібної трудової угоди, держава карає такими штрафами, що невелика фірма може бути відразу ж розорена. Проте порушення, особливо серед будівельних компаній, трапляються, що пов'язано з величезною різницею в заробітній платі «корінних» робітників і мігрантів.

В усіх розвинених країнах найбільші труднощі при працевлаштуванні має молодь, що не має професійної підготовки. У такій некваліфікованій робочій силі найменш зацікавлені підприємці, до неї поки не мають відносини профспілки і т.п. У даному випадку саме держава може зацікавити роботодавців у прийомі на роботу молодих людей без визначених занять.

І вона йде на це (ми, зрозуміло, маємо на увазі практику країн ОЕСР) шляхом надання підприємцю спеціальних гарантій, спеціальних доплат, які цілком (на якийсь час) або частково знімають тягар витрат, наприклад, відрахувань у соціальні фонди, спеціальних податкових пільг. Усе це змушує підприємців, виходячи з елементарних принципів економічної доцільності, не ігнорувати таку некваліфіковану робочу силу.

Значні труднощі мають при працевлаштуванні молоді, і не тільки

некваліфікованої, усі країни Східної Європи, що опинилися перед необхідністю радикальної перебудови економіки. Тому вони змушені йти на створення тимчасових робочих місць для випускників вищих і середніх навчальних закладів — посади практикантів, асистентів і т.д..

Підприємці стимулюються певними дотаціями або пільгами при виконанні, наприклад, таких умов: встановлення можливості працевлаштування випускника і його подальшого професійного росту, підписання з випускником школи трудової угоди (трудовий договір не може посягати на неповний робочий тиждень і робота не може бути протипоказана за станом здоров'я молодшої людини). Можливо і підписання тристоронньої угоди для здійснення програми перекваліфікації молоді (зрозуміло, що мова йде про ненавчену молодь) між навчальним закладом, роботодавцем і відповідним державним органом, наприклад, управлінням з праці.

У ряді східноєвропейських країн, і ця практика дуже корисна, складається своєрідний письмовий договір між державною структурою, наприклад, управлінням з праці, про дотацію випускникам з рядів молоді, що шукають роботу і бажають стати підприємцями. Мається на увазі, що ця молодь не тільки схильна до приватного підприємництва, але і має необхідну теоретичну і практичну підготовку. Західні країни такі дотації представляють безробітним без даного обмеження, навпаки, надають бажаючим відкрити свою справу інформаційні, консультативні, навчальні й інші послуги. Але все-таки справа не в обмеженнях, а в можливості для молоді країн, що тільки будують сьогодні ринкове господарство, одержати на руки суму коштів, рівну 12-кратній місячній допомозі з безробіття, і почати свою справу. Звичайно, у даному випадку державний орган не укладає соціально-трудової угоди в її первинному розумінні, але вступає в договірні відносини з молодшою людиною та надає їй можливість працювати.

Запитання для контролю знань

1. Опишіть характерні риси ринку праці Німеччини
2. У чому відмінність понять “міграція населення” і “трудова міграція”?
3. Які основні причини виникнення й існування міжнародної трудової міграції?
4. Назвіть позитивні і негативні наслідки міжнародної трудової міграції.

Глосарій

Акордна система оплати праці – система відрядної оплати праці, коли одиницею виміру її результатів служить обсяг робіт у цілому, виконання якого необхідне для роботодавця до певного терміну.

Атестация робочих місць за умовами праці – система аналізу й оцінки робочих місць для проведення оздоровчих заходів, ознайомлення працюючих з умовами праці, сертифікації виробничих об'єктів, для підтвердження чи скасування права надання компенсацій і пільг працівникам, зайнятим на важких роботах зі шкідливими і небезпечними умовами; відгук, характеристика.

Альтруїзм – самовіддане, добровільне, безкорисливе служіння людям, надання їм допомоги у важких життєвих ситуаціях – при догляді за важкохворими, умираючими, при вихованні сиріт.

Бригада виробнича – колектив робітників однієї професії, які виконують однорідні технологічні процеси, або робітників різних професій, які виконують комплекс робіт. Працює на основі госпрозрахунку, несе колективну відповідальність за результати праці.

Безробіття – соціально-економічна категорія, які характеризується відсутністю зайнятості у певній частині економічно активного населення, здатного і бажуючого працювати.

Безтарифні системи оплати праці — форми організації оплати праці, в яких не використовуються гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, з них виключаються більшість видів премій, доплат і надбавок. В їх основі – частковий розподіл зароблених колективом коштів між працівниками відповідно до прийнятих співвідношень (коефіцієнтам) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників і т.і.).

Бідність – умови життя, що не дозволяють людям мати споживання за визнаними суспільством мінімальними стандартами.

Баланс робочого часу – система показників, що характеризує ресурси робочого часу працюючих, їх розподіл за видами витрат і використання; складається з метою виявлення резервів виробничості праці за рахунок більш раціонального використання фонду робочого часу і визначення чисельності робітників.

Виробіток — це прямий показник рівня *продуктивності праці*, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. На підприємстві виробіток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції (натуральними, умовно-натуральними, вартісними, трудовими).

Відрядний наряд – документ для планування, обліку та оплати праці робітників. Він містить перелік, склад і порядок виконання робіт з вказівкою на умови виробництва, плановий та фактичний обсяг виконаних робіт, норми витрат часу та розцінку на одиницю робіт і весь обсяг. Складається майстром і

видається робітнику до початку роботи.

Вторинний ринок праці – ринок, для якого характерні нестабільний рівень зайнятості, висока плинність кадрів, низький рівень заробітної плати, відсутність професійного просування, низький рівень організації виробництва, праці і керування і т.і.

Внутрішній ринок праці – характеризується рухом робочої сили всередині підприємства. Він визначається наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом всередині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, наявністю вільних, знову створюваних і ліквідованих робочих місць.

Відкритий ринок – включає економічно активне населення, яке шукає роботу, має потребу в підготовці й перепідготовці. Сюди ж входять усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки.

Винагорода за підсумками діяльності колективу (підприємства) – одна із систем заохочення працівників з прибутку підприємства, що має метою поставити рівень оплати праці працівників у залежність від кінцевих результатів праці підприємства в цілому; як правило, є багатофакторною системою, оскільки розмір винагороди може ставитися в залежність не тільки від результатів діяльності підприємства, але і від трудового внеску працівників у ці результати, від стажу роботи на підприємстві, значущості сфери додатку праці на підприємства і т. д.

Відтворення населення — це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь

Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Відрядна форма оплати праці — форма оплати, при якій заробіток працівнику нараховується за кожну одиницю зробленої продукції або виконаного обсягу роботи з відрядних розцінок, що розраховується, виходячи з тарифної ставки, відповідає розряду даного виду робіт і встановленій нормі виробітку (часу).

Грошові доходи населення – всі надходження грошей у вигляді оплати праці працюючих осіб у різних секторах економіки, доходи від підприємницької діяльності, пенсії, стипендії, доходи від власності у вигляді відсотків, дивідендів, ренти та ін.

Грошові витрати населення – витрати населення на купівлю товарів і оплату послуг, обов'язкові платежі й різноманітні внески, приріст заощаджень у внесках і цінних паперах.

Генеральна угода — правовий акт, що встановлює загальні принципи регулювання соціально-трудових відносин на державному рівні і визначає погоджені позиції загальноукраїнських об'єднань профспілок, загальноукраїнських об'єднань роботодавців і Уряду України по основних напрямках проведення соціально-економічної політики.

Гарантія – право, забезпечене механізмом реалізації (нормативним,

організаційним і фінансовим).

Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного розподілу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили і т.д.

Державне регулювання економіки — система заходів, спрямованих на забезпечення її стійкого розвитку і підвищення життєвого рівня населення.

Демографічна політика - частина соціальної політики, спрямована на досягнення бажаного в довгостроковій перспективі типу відтворення населення з урахуванням регіональних розходжень в його розвитку.

Доходи населення – сукупність грошових і натуральних коштів для підтримки фізичного, матеріального, морального, економічного, інтелектуального стану людини на певному рівні задоволення її потреб, що формуються за рахунок власної праці та інших джерел.

Депреміювання працівників – зменшення розмірів премій працівникам чи повне позбавлення їх премії за допущення недоглядів у роботі, перелік яких чітко обумовлюється і включається в положення преміювання.

Дисципліна праці — це об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками. Її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або зв'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного чітко визначеного порядку трудової поведінки. У широкому розумінні дисципліна праці об'єднує трудову, технологічну і виробничу дисципліни і передбачає добросовісне виконання працівниками своїх службових обов'язків.

Доплати за інтенсифікацію праці – сукупність різних видів виплат, що мають звичайно фіксований для працівника характер і враховують коло додатково виконуваних ним робіт понад його прямі трудові обов'язки протягом робочого дня встановленої тривалості (за сумісництвом професій, розширення норм (зон) обслуговування, виконання великого обсягу робіт з меншою чисельністю працівників, не звільнених від основної роботи бригадирам і т.п.).

Доплати за професійну майстерність – сукупність доплат, що враховують високу якість і результативність праці працівників, яким вони встановлені (за високі досягнення в праці, за високу кваліфікацію, майстерність і т.п.), у сполученні з установленою працівнику тарифною ставкою (окладом), формують так звану персональну ставку (оклад).

Доплати за умови праці – різновид компенсаційних доплат, що мають на меті сприяти відновленню поточної працездатності працівників, зайнятих на роботах, де умови праці несприятливо впливають на їхнє здоров'я і працездатність.

Державна система управління охороною праці – сукупність організаційних форм і методів спільних дій органів законодавчої і виконавчої влади України і її суб'єктів, об'єднань роботодавців, професійних спілок та інших представницьких органів з реалізації основних напрямків державної політики в області охорони праці.

Демографічний прогноз - науково обґрунтоване передбачення основних параметрів руху населення і майбутньої демографічної ситуації: чисельності, віку, віково-статевої і сімейної структури населення, народжуваності,

смертності, міграції і якісних характеристик населення.

Демографія — наука, що вивчає чисельність, територіальне розміщення і склад населення, його зміни, причини і наслідки цих змін, взаємозв'язок соціально-економічних факторів і змін у населенні.

Диференціація доходів — розходження в доходах по групах населення з різним їхнім рівнем.

Єдині тарифні сітки (ЄТС) — це сукупність нормативних матеріалів, що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу підприємства. Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників підприємства.

Економіка праці — динамічна суспільно організована система, в якій відбувається процес відтворення робочої сили (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації працівників і т.д.), розподіл, обмін і споживання, а також забезпечуються умови і процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Економічно активне населення – частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Дана категорія включає зайнятих і безробітних.

Еміграція - відтік населення за межі даної країни.

Ефективна зайнятість – зайнятість, що забезпечує гідний дохід, здоров'я, ріст рівня споживання для кожного члена суспільства на основі росту суспільної продуктивності праці.

Ефективний фонд робочого часу – середня кількість робочих днів, що корисно використовуються впродовж планового періоду.

Ефективність систем преміювання – одна з характеристик системи преміювання, що дозволяє судити про її результативність з погляду організації й одержуваного в результаті трудових зусиль працівника ефекту в натуральному і грошовому вираженні.

Економіка країни чи регіону (в широкому розумінні) – динамічна суспільно організаційна система, в якій відбувається процес відтворення робочої сили – її виробництво (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації працівників і т.д.), розподіл, обмін і споживання, а також забезпечуються умови і процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Еластичність відношення цін і заробітної плати – одне з важливих положень класичної економічної теорії, відповідно до якого конкуренція між продавцями веде до зниження цін, що вимагає зменшення витрат, у тому числі за рахунок скорочення заробітної плати. Конкуренція між найманими робітниками змушує їх з цим погоджуватися. Так встановлюється еластичне співвідношення цін і заробітної плати.

Ефективний попит – головний фактор за Д. Кейнсом, що визначає зайнятість. Він вважав, що обсяг витрат праці, на які підприємці пред'являють попит, залежить від очікуваних витрат суспільства на споживання і нові інвестиції, що і складає ефективний попит.

Зайняте населення - активна частина трудових ресурсів, задіяна в

суспільному виробництві.

Заробітна плата — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому вираженні, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.

Зовнішній ринок праці – частина сукупного ринку праці, що охоплює сферу обертів робочої сили між підприємствами.

Зайнятість — соціально-економічна категорія, що характеризується участю економічно активного населення в суспільній праці.

Індексація — заходи підтримки реального змісту доходів населення в умовах росту споживчих цін.

Індивідуальна відрядна система оплати праці – різновид відрядної оплати праці, при якій результати праці враховуються по кожному працівнику окремо.

Інтенсивність праці — характеризує міру її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці має свої межі, а саме фізіологічні й психічні можливості людського організму.

Інфраструктура ринку праці — включає державні й недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Кадрова політика – визначає генеральну лінію і принципові настанови в роботі з персоналом на тривалу перспективу.

Кваліфікаційні категорії – рівні досягнутої кваліфікації управлінського персоналу, що визначаються на основі "Кваліфікаційного довідника посад керівників, фахівців і службовців".

Кваліфікація працівника — це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності.

Кваліфікаційний розряд – рівень досягнутої кваліфікації робітника, обумовлений на основі "Єдиного тарифного кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників" (ЄТКД).

Кількість праці – сукупність витрат мускульної і нервової енергії працівника в процесі його трудової діяльності. Кількість праці вимірюється тривалістю робочого часу в годинах чи днях, обсягом витрат праці в одиницю часу.

Контракт – форма трудового договору між адміністрацією і найманим працівником, що містить порядок прийому на роботу, організацію праці і часу, ділові і моральні якості, оплату і стимулювання праці, соціальні блага і гарантії, порядок продовження і розірвання контракту.

КТУ – коефіцієнт, що оцінює індивідуальний внесок працівника в досягнуті за певний період результати колективу на основі порівняння досягнень і недоліків у роботі щодо нормативного значення коефіцієнта гарної роботи, що дорівнює 1.

Кадри — основний (штатний) склад кваліфікованих працівників установ, організацій, підприємств, об'єднань і т.і.

Колективна (бригадна) відрядна оплата праці – різновид відрядної оплати праці, при якій результати праці враховуються по групі працівників (бригаді, ділянці, ланці і т.п.).

Кон'юнктура ринку праці — це співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці. Вона обумовлена багатьма чинниками, серед яких основними є загальний стан економіки; галузева структура народного господарства; рівень науково-технічного розвитку країни; рівень життя населення; загальна міра розвитку ринкових відносин (багатоукладність економіки, розвиненість ринків житла, послуг, цінних паперів тощо); стан соціальної і виробничої інфраструктури та ін.

Категорія персоналу — групи персоналу, що виконують на підприємстві (в організації) функції певного роду. Як правило, виділяються наступні категорії персоналу: робітники, службовці, фахівці, керівники.

Кар'єра — суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею. У широкому розумінні К. - загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (сімейній, трудовій, досугової). К. характеризується динамікою соціально-економічного положення, статусно-ролевих характеристик, форм соціальної активності особи. У вузькому сенсі поняття К. зв'язується з динамікою положення й активності особистості в трудовій діяльності.

Колективна трудова суперечка — неурегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями (далі — сторони) з приводу встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), висновку, зміни і виконання колективних договорів, угод з питань соціально-трудових відносин,

Конвенції МОП — міжнародні трудові норми, розроблювані, прийняті й ратифіковані МОП, підлеглі ратифікації, після чого вони стають обов'язковими для виконання.

Календарний фонд робочого часу – число календарних днів у певному періоді (плановому, базисному).

Конфлікт — тимчасова емоційна зміна настрою людини чи групи людей у зв'язку з одержанням нових даних, що істотно змінюють старе уявлення про цікавлячий об'єкт або процес (див. трудовий конфлікт).

Компенсаційні виплати – сукупність різноманітних видів доплат до тарифних ставок або заробітку робітників з метою компенсації їм в певній мірі несприятливого впливу умов роботи на здоров'я або незручності у проживанні.

Людський капітал — це сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, павичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Міжнародна організація праці (МОП) — спеціалізоване агентство Організації Об'єднаних Націй, створене в 1919 р. відповідно до Версальського

мирного договору з метою забезпечення міцного миру через соціальну справедливість. МОП розробляє міжнародні стандарти праці, реалізує програму надання технічної допомоги країнам, що розвиваються, прагне знизити безробіття в рамках Всесвітньої програми зайнятості. Фінансується МОП за рахунок внесків країн-членів. Штаб-квартира МОП — Міжнародне бюро праці — знаходиться в Женеві (див. декларації МОП, конвенції МОП, рекомендації МОП).

Мінімальна заробітна плата — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання.

Міграція населення — процес переміщення людей через кордони тих чи інших територій зі зміною назавжди чи на тривалий час місця проживання.

Малозабезпечене населення — в основі його визначення лежить мінімальний споживчий бюджет, показник складу і структури споживання, матеріальних благ і послуг, що забезпечує задоволення основних матеріальних і духовних потреб людей.

Методи управління персоналом підприємства — способи впливу на колективи й окремих працівників з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі виробництва. Методи управління персоналом підприємства поділяються на три групи: адміністративні, економічні і соціально – психологічні. Усі види методів органічно зв'язані між собою.

Міжнародна конференція праці (МКП) – вищий орган МОП, що скликається один раз у рік. Її делегатами від кожної країни-члена є: двоє представників від уряду і по одному представнику від працюючих і підприємців. Вирішує основні питання роботи Організації, затверджує програму роботи і бюджет, один раз на три роки обирає Адміністративну раду.

Міжнародне бюро праці (МБП) - секретаріат Організації, її штатний апарат, який проводить у життя всі рішення МКП і Адміністративної ради. Комплектується висококваліфікованими фахівцями з багатьох країн, знаходиться в Женеві.

Мінімальні державні соціальні стандарти – граничні значення виплат, пільг і послуг населенню, що підлягають підтримці за рахунок держави.

Наймані робітники – особи, які працюють за укладеною письмовою угодою (контрактом), або за усною згодою з керівництвом підприємства про умови трудової діяльності, за яку вони одержують обумовлену при найманні заробітну плату.

Номінальний фонд робочого часу – кількість робочих днів, яке може бути максимально використане впродовж планового періоду.

Нормування праці — це основа її організації на підприємстві, це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між

чисельністю працівників різних груп і кількістю одиниць обладнання. Основними об'єктами нормування праці є робочий час, обсяг роботи, зона обслуговування, витрати енергії працівників.

Норма виробітку - це кількість продукції в натуральних показниках, яку необхідно виробити за одиницю часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування — це кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу.

Норма підлеглих — це розраховані для конкретних організаційно-технічних умов величини, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників.

Норма часу — це кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи (трудої операції) в певних організаційно-технічних умовах. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, часу обслуговування робочого місця, оперативного, штучного, штучно-калькуляційного часу, часу на відпочинок та особисті потреби, часу на партію виробів.

Норма часу обслуговування — це час, встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта. Між *нормою обслуговування* і *нормою часу обслуговування* існує обернено пропорційна залежність.

Норма чисельності — це розрахована для конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи за визначений період часу.

Норми праці — це складова частина організації праці на підприємстві, активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду.

Нормовані завдання — це розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік). На відміну від *норм виробітку* нормовані завдання можуть встановлюватися не тільки в натуральних одиницях, але й у нормо-годинах.

Населення – сукупність людей, які живуть на певній території, районі, регіоні, країні.

Непряма відрядна оплата праці – різновид відрядної оплати праці, який передбачає, що результати праці працівника враховуються опосередковано, через результати праці інших працівників, і оплата проводиться за опосередкованими результатами праці.

Одноразові премії – різновид заохочувальних виплат, що мають разовий характер і обумовлені особливими обставинами, не характерними для звичайного виконання роботи.

Оплата праці – основний мотив трудової діяльності і грошовий вимірник вартості робочої сили. Забезпечує зв'язок між результатами праці та

його процесом, відбиває кількість і складність праці працівників різної кваліфікації.

Обов'язкове (за законом) соціальне страхування - один з базових інститутів соціального захисту, побудований на принципах солідарної взаємодопомоги і самовідповідальності трудозанятого населення і роботодавців, має метою компенсацію соціальних ризиків утрати заробітків чи значних додаткових витрат внаслідок втрати місця роботи, хвороби, нещасного випадку, втрати працездатності у зв'язку зі старістю, а також одержання громадянами медичної і реабілітаційної допомоги, санаторно-курортного лікування.

Організація управління персоналом — структура системи роботи з персоналом на фірмі, що включає два основних компоненти: власне відділ(и) персоналу і керівників співробітників в ієрархічній системі фірми.

Охорона праці — система забезпечення безпеки життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Оклади (керівників, фахівців, державних службовців і т.д.) – щомісячні розміри заробітної плати, встановлювані залежно від займаної посади, кваліфікації, особливостей галузі, результативності праці і ділових якостей працівників.

Посадовий оклад – виражений у грошовій формі розмір оплати праці службовця за виконання закріплених за ним функціональних обов'язків.

Посадові інструкції – основний документ, що регламентує призначення і місце працівника в системі управління, його функціональні обов'язки, права, відповідальність і форми заохочення.

Персонал – усі працівники (трудоий колектив, кадри), які виконують виробничі або управлінські операції і зайняті переробкою предметів праці з використанням засобів праці.

Правила внутрішнього розпорядку – документ, що регламентує порядок прийому і звільнення робітників, час праці і відпочинку, основні обов'язки робітників і адміністрації, а також міри заохочення і стягнення.

Поділ праці — це диференціація видів трудової діяльності між різними групами працівників. Поділ праці на підприємстві полягає у закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій.

Праця — свідомо цілеспрямована утворююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності й блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань.

Продуктивність праці — це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з

іншого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин маємо два показники рівня продуктивності праці: *виробіток і трудомісткість*.

Преміювання праці – додаткова форма винагороди персоналу, що виплачується за рахунок прибутку у разі досягнення планових результатів підприємством у цілому або його конкретним підрозділом.

Професія – вид трудової діяльності людини, що характеризується комплексом теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для виконання певної роботи в одній з галузей економіки.

Прожитковий мінімум населення – сума грошей, що розраховується з урахуванням статеві-вікового складу населення, виходячи з витрат на продукти харчування, розрахунку мінімальних розмірів їхнього споживання, витрат на промислові товари і послуги, а також податки й обов'язкові платежі, виходячи зі структури розрахунку на них у 10% найменш забезпечених родин.

Природний приріст населення – позитивна різниця між числом народжених і померлих.

Природний рух населення – узагальнене вираження сукупності народжень і смертей, що викликають зміну чисельності населення на конкретній території.

Професійна підготовка – навчання, що здійснюється з метою одержання професії або спеціальності за різними рівнями підготовки.

Патерналізм — (від лат. pater— батько, paternus — батьківський) ідеологія, політика і практика добродійності, «батьківської турботи», здійснювана:

- 1) державою стосовно своїх громадян;
- 2) адміністрацією фірм, корпорацій, установ до своїх працівників та інших організацій;
- 3) однією країною відносно іншої і т.д. ;

Пенсійний фонд — фінансово-кредитна установа, що здійснює ресурсне забезпечення пенсійної системи відповідно до пенсійного законодавства України.

Пенсія — щомісячні грошові виплати, призначені для компенсації громадянам заробітку (доходу), втраченого у зв'язку з досягненням установленого законом віку, настанням інвалідності, утратою годувальника, а також за іншими підставами, право на одержання якої визначається за умовами і нормами, установленим законодавством України.

Погодинна форма оплати праці — форма оплати праці, яка припускає, що заробіток працівнику нараховується відповідно до його тарифної ставки (окладом), виходячи з присвоєного йому кваліфікаційного розряду і відпрацьованого часу.

Підвищення кваліфікації працівників — форма професійного навчання, спрямована на послідовне удосконалення професійних знань, умінь і навичок за професією.

Премія — елемент заробітної плати, покликаний стимулювати працівників до поліпшення кількісних і якісних показників у роботі, до найбільш ефективного вирішення завдань, що стоять перед ними.

Прожитковий мінімум - мінімальний розмір коштів, необхідних для забезпечення фізіологічної життєдіяльності людини і збереження його здоров'я, забезпечена ресурсами (коштами державного і місцевого бюджетів, наявними товарами і послугами).

Прогресивна система оплати праці – система оплати праці, при якій винагорода за результати понадумовними нормами трудових витрат росте швидше темпів росту понаднормативні результати.

Пряма відрядна система оплати праці – різновид відрядної оплати праці, коли оплата за кожну одиницю продукції (розцінки) у межах і понад норми трудових витрат виконується в однаковому розмірі.

Погодинна оплата праці – системи оплати праці, в яких як основну одиницю виміру результатів праці, що виконується працівником, приймається кількість робочого часу.

Принципи організації заробітної плати — об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відбивають дію економічних законів і спрямовані на більш повну реалізацію функцій заробітної плати.

Прогресивна відрядна система оплати праці – різновид відрядної оплати праці, коли розцінки за кожну одиницю продукції після певного рівня виконання норми підвищуються.

Проста погодинна система оплати праці – різновид погодинної оплати, при якій оплата праці виконується тільки за одним показником – зворотнім часом.

Премії за основні результати роботи – одним з найбільш розповсюджених на підприємстві виробничої сфери економіки різновидів і заохочення працівників, коли премії виплачуються за виконання і перевиконання показників, що безпосередньо входять у трудові обов'язки працівника.

Проста відрядна система оплати праці – різновид відрядної оплати праці, при якій праця оплачується з урахуванням тільки одного показника – кількості виробленої продукції.

Пряма відрядна система оплати праці – різновид відрядної оплати праці, при якій оплата за кожну одиницю продукції (розцінки) у межах і понад норми трудових витрат виконується в однаковому розмірі.

Профспілка – організація, яка має легальні права вести переговори з підприємцем від імені службовців і спостерігати за виконанням угод.

Просте відтворення населення – поновлення населення в незмінних масштабах.

Приховане безробіття – безробіття, що стосується осіб, які формально зайняті в національному господарстві, але в зв'язку зі скороченням обсягів виробництва можуть бути вивільнені.

Прихований ринок – особи, що формально зайняті в економіці, але в той же час у зв'язку зі скороченням виробництва чи зі зміною його структури можуть бути вивільнені.

Повна зайнятість – забезпеченість професійною працею, що приносить дохід особистості, гідне існування їй і її родині.

Політика зайнятості – сукупність заходів прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства для досягнення поставлених цілей.

Первинний ринок праці – ринок праці, для якого характерні стабільний рівень зайнятості і високий рівень заробітної плати, а також можливість професійного просування, прогресивна технологія, система керування і т.п.

Ринок праці — це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір — сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками, регулює її попит та пропозицію.

Робоче місце — це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на основі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності.

Робоча сила – головний елемент будь-якого трудового процесу, що забезпечує переробку предметів праці за допомогою засобів праці в кінцевий продукт.

Раціональна зайнятість – зайнятість, обґрунтована з погляду процесів формування, розподілу (перерозподілу) і використання трудових ресурсів з обліком їх статевої і освітньої структури, режимів відтворення працездатного населення і його розміщення по території.

Розширене відтворення населення – поновлення населення у всіх масштабах, що збільшуються.

Рівень зайнятості – процентне відношення чисельності працюючих у суспільному господарстві й учнях з відривом від виробництва до загальної чисельності трудових ресурсів.

Регресивна система оплати праці – система оплати праці, при якій винагорода за результати понад умовними нормами трудових витрат росте повільніше темпів росту по наднормативних результатах.

Рівень життя — рівень і ступінь задоволення основних потреб населення (у харчуванні, житлі, послугах, освіті, охороні здоров'я і т.д.). Характеризує споживання населення в порівнянні з науково обґрунтованими нормами чи з досягнутим у якийсь період часу або в якійсь країні (регіоні).

Рівень безробіття – відношення числа безробітних до чисельності економічно активного населення, виражене у відсотках.

Районні коефіцієнти – надбавка до заробітної плати, встановлювана в процентному відношенні до неї. Районні коефіцієнти покликані компенсувати робітникам і службовцям розходження у вартості життя населення по районах, а також стимулювати збільшення кадрів у віддалені райони країни.

Солідарність — співчуття, взаємодопомога і підтримка членів соціальної групи, що ґрунтується на спільності інтересів і необхідності досягнення загальних групових цілей; спільна відповідальність; підтримка будь-яких дій чи думок.

Середній тарифний коефіцієнт – показник середнього рівня

кваліфікації працівників, оплачуваних за даними тарифними ставками; середньоарифметична величина тарифних коефіцієнтів.

Соціальна допомога — заходи для тимчасової адресної підтримки осіб, що знаходяться у важкій життєвій ситуації (бідність, недієздатність, соціальні й стихійні лиха, сирітство і т.п.) за умови контролю над величиною особистих доходів.

Соціальні трансферти – натуральні (у вигляді товарів і послуг) чи грошові виплати, здійснювані без одержання якого-небудь еквівалента замість, нього.

Стимулюючі доплати та надбавки – різновид заохочувальних виплат, що використовуються роботодавцями для додаткового нагородження робітників за досягнення ними більш високих і стійких результатів у праці в порівнянні з іншими робітниками.

Сегментація ринку праці — це поділ робочих місць і працівників за об'єднуючими ознаками на відносно стійкі й замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Соціальна ринкова економіка — економіка, одним з найважливіших критеріїв якої є (за інших рівних умов) пріоритет соціального захисту, соціальної справедливості над економічною ефективністю, що віддається задля соціального спокою в суспільстві і забезпечується, насамперед, у процесі державного регулювання економіки.

Соціальне страхування — система відшкодування працюючим і членам їхніх родин утраченого заробітку при настанні визначених законом подій (старість, хвороба, безробіття і т.п.) за рахунок акумулювання і перерозподілу цільових внесків із заробітної плати, як колективної, так індивідуальної.

Самозайнятість – самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх власних засобів з метою одержання постійного чи тимчасового доходу і задоволення власних потреб у самореалізації.

Страховий тариф – величина страхового внеску, виражена у відсотках стосовно виплат, нарахованих на користь застрахованих осіб по всіх підставах, або стосовно чистих доходів фізичних осіб, які займаються індивідуальною підприємницькою діяльністю.

Тарифна система — є основою організації оплати праці. Вона являє собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: *тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)*. Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників — залежно від їхньої кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка — це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність

розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, в скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт, що виконуються, і обумовлюється в колективному договорі.

Тарифна ставка — це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами. В будь-якому випадку вона не може бути меншою законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. На основі *тарифної сітки* і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) — це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників. Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складається з трьох розділів: "Характеристика робіт", "Повинен знати" і "Приклади робіт".

Трудовий потенціал — це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик *економічно активного населення*. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

Трудовий процес — це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату. Раціоналізація трудового процесу передбачає послідовне проведення таких етапів: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці.

Трудові ресурси — це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Кількісно вони складаються з населення у працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни осіб молодших та старших працездатного віку.

Трудомісткість — це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). Для планування і аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трюдомісткості.

Тарифікація — установлення (присвоєння) тарифних розрядів на основі

тарифно-кваліфікаційних довідників. Розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію працівників.

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (вимоги) по загальгалузових посадах службовців — нормативні документи, що забезпечують раціональний поділ праці, правильний підбір, розміщення і використання кадрів, єдність у визначенні посадових обов'язків робітників та службовців і пропонованих до них кваліфікаційних вимог. Тарифно-кваліфікаційні характеристики є основою при розробці посадових інструкцій по відповідних посадах службовців, а також диференціації в рівні оплати праці цих працівників.

Тарифний коефіцієнт — коефіцієнт, що показує, в скільки разів тарифна ставка даного розряду більше тарифної ставки 1 розряду.

Тарифний розряд — показник ступеня складності роботи, виконуваної робітником, рівня його кваліфікації.

Труд — процес свідомої доцільної діяльності людей, за допомогою якої вони видозмінюють предмети природи і пристосовують їх для задоволення своїх потреб.

Трудовий конфлікт (індивідуальний чи колективний) — стан відносин між роботодавцем і працівником (працівниками), що свідчить про розбіжності між ними з питань діючих колективних договорів чи індивідуального контракту.

Трипартизм - взаємини між працівниками (профспілками, їхніми об'єднаннями, асоціаціями), роботодавцями (їхніми об'єднаннями, асоціаціями) і урядом з метою обговорення і прийняття рішень по соціально-трудових і пов'язаних з ним економічних питаннях, що виражаються у взаємних консультаціях і переговорах.

Управління — сукупність дій, обраних на підставі певної інформації і спрямованих на підтримку і поліпшення функціонування об'єкта відповідно до наявної програми (алгоритму) чи мети функціонування.

Управління персоналом — система організаційних, соціально-економічних, психологічних, моральних і правових відносин, що забезпечують ефективну реалізацію можливостей людини як в інтересах самого працівника, так і організації в цілому.

Умови преміювання – елемент системи преміювання, що визначає кількісно і якісно параметри показників які не можуть бути погіршені в ході роботи з поліпшення показників преміювання.

Управління працею - управління соціально-трудовою сферою, тобто тією сферою соціально-економічних процесів і відносин, в якій домінують відносини з приводу праці (приводу суспільних і виробничих умов праці, приводу її здійснення, організації, оплати, дисципліни, приводу трудової етики, складання і функціонування трудових колективів і т.п.).

Умови праці — це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться передусім для їх покращення, а якщо це неможливо, — для компенсації працівникам

шкідливого впливу умов праці на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі.

Форма заробітної плати відрядна — це механізм встановлення розміру заробітку, при якому мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт). Розмір заробітку прямо пропорційно залежить від кількості та якості продукції, виходячи із встановленої відрядної розцінки.

Форма заробітної плати погодинна - це механізм встановлення розміру заробітку, при якому мірою праці виступає відпрацьований час. Заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

Форми і системи заробітної плати — це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю і якістю праці конкретних працівників. Розрізняють дві основні форми заробітної плати: *погодинну і відрядну*.

Форми управління працею – конкретні практичні прояви природи суб'єктів і об'єктів цього процесу, характеру і взаємин.

Формування трудових ресурсів – процес постійного поновлення чисельності трудових ресурсів.

Фонд заробітної плати – загальна сума грошових засобів, призначена для оплати труда працівників підприємства за певний період.

Фонд зайнятості населення – спеціалізована фінансово-кредитна установа, створена при уряді України. Кошти фонду є державною власністю і призначені для матеріальній підтримки безробітних.

Штатний розпис — внутрішній нормативний документ підприємства, де зазначений перелік посад, які є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів.

Якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що проявляються у процесі праці й включають в себе *кваліфікацію* й особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Часткова зайнятість – зайнятість, заснована на використанні робочої сили в перебігу часу ненормальної чи нестандартної тривалості.

Якість праці працівників – сукупність властивостей процесу трудової діяльності, обумовлених здатністю і прагненням працівника виконувати певне завдання відповідно до установлених вимог. Вона залежить від складності праці, кваліфікації працівників і т.д.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України "Про зайнятість населення" / Закони України. Том 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 252-268.
2. Закон України "Про колективні договори і угоди" / Закони України. Том 6. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 5-11.
3. Закон України "Про оплату праці" / Закони України. Том 8. – К.: Ін-т законодавства, 1997. - С. 210-218.
4. Закон України "Про підприємства в Україні" / Закони України. Том 1. –К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 310-331.
5. Кодекс законов о труде Украины. Закон Украины об отпусках. – Харьков: Одиссей, 1998. – 207с.
6. Конвенція МОП 131 "Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються" (від 3 червня 1970 р.).
7. Конвенція МОП 142 "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів" (від 23 червня 1975 р.).
8. Конвенція МОП 168 "Про сприяння зайнятості і захист від безробіття" (від 21 червня 1988 р.)
9. Абакумова Н.Н., Подовалова Р.Я. Политика доходов и заработной платы: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 1999.
10. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко АМ., Колот АМ., Чернов В.І. Нормування праці. - К.: ВІПОЛ, 1995. - 195 с.
11. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда - М.: ЮНИТИ, 2001. - 407 с.
12. Акимов Н.В. Производительность труда в промышленности: Проблемы измерения и стимулирования. – К.: Наукова думка, 1991. - 97 с.
13. Ансофф Й.А. Стратегическое управление – М.: Экономика, 1989. - 519с.
14. Багрова І.В. Нормування праці: Навч. посібник.- Київ: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
15. Богатыренко З.С. Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (объединениях). – М.: Экономика, 1990. – 183 с.
16. Бондарь И.К. Производительность труда. – К.: Наукова думка, 1991. - 147 с.
17. Бондар І., Сологуб О. Продуктивність праці – нові підходи // Україна: Аспекти праці. – 1995. -118 с.
18. Генкін Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вуза. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 250 с.
19. Ганслі Теренс. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. – К.: Основи, 1995. – 432 с.

20. Генкш Б.М. Экономика и социология труда – М.: Норма, 2001. – 431с.
21. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
22. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Нижний Новгород: НИМБ, 1999. - 605 с.
23. Єсінова Н.І. Економіка праці: Навч. посібник. – Харків: вид. група „Академія”, 1999. – 176с.
24. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004 с.
25. Жуков Л.Ж., Погосян Г.Р. Экономика труда. – М.: Экономика, 1991. - 303 с.
26. Завиновская Г. Т. Организация заработной платы в промышленности. – К.: Вища шк., 1985. – 176 с.
27. Заславский И.В. Труд, занятость, безработица – М.: Знание, 1992. - 158 с.
28. Калина А.В. Организация оплаты труда в условиях рынка. – К.: МАУП, 1997. - 299 с.
29. Калина А.В. Организация и оплаты труда в условиях рынка (аспект эффективности): Учеб. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. - К.: МАУП, 2001.
30. Казановський А.В., Колот А.М. Соціальне партнерство на ринку праці. – Краматорськ: Нац. центр продуктивності, 1995. – 116 с.
31. Козлов В.Д. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда. – Н. Новгород: Волго-Вятское кн. изд-во, 1990. – 205с.
32. Кибанов А.Я. Управление персоналом. – М.: Инфра-М, 1998. – 276с.
33. Колот АМ. Оплата праці на підприємстві: Організація та вдосконалення. – К.: Праця, 1997. – 290 с.
34. Кузьмин СА. Рыночная экономика и труд – М.: Экономика, 1993. – 143с.
35. Кулинцев И.К Экономика и социология труда – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 312 с.
36. Маслов КВ. Управление персоналом предприятия – М.: ИНФРА-М, 1998. - 314 с.
37. Нормування праці / За ред. В.А.Данюка і В.М.Абрамова. – К., 1995 – 140 с.
38. Лукьянченко Н.Д. Управление трудом на промышленных предприятиях. – Донецк: Донбасс, 1996. – 360 с.
39. Основи ринкової економіки / За ред. В.М.Петюха. – К.: Урожай, 1995.- 342 с.
40. Оучи У. Методы организации производства. Японский и американский подход. – М., 1984. – 184 с.

41. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учеб. пособие. – Минск: Новое знание, 2001. – 304 с.
42. Петюх В.М. Ринок праці та зайнятість. – К.: МАУП, 1997. – 261 с.
43. Петюх В.М. Ринок праці : Навч. посібник – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
44. Погорлецкий А.И. Экономика зарубежных стран: Учебник. – СПб.: Из-во Михайлова В.А. – 2000. – 492 с.
45. Полякав И.А., Ремизов К.С. Справочник экономиста по труду. – М.: Экономика, 1988. – 232 с.
46. Посилкіна О.В., Євтушенко В.А., Єгорова О.Ю. Економіка праці: Навч. посіб.-Х.: Вид-во НФаУ: Золоті сторінки
47. Прокопенко И.И. Управление производительностью. – К.: Техніка, 1990. – 187 с.
48. Ревенко А.Ф. Учет и планирование трудовых ресурсов в новых экономических условиях. – К.: Наукова думка, 1990. – 156 с.
49. Рощин С.Ю., Разумова Т.О. Экономика труда: Экономическая теория труда-. М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
50. Саакян А.К. Экономика и социология труда. – СПб.: Питер, 2002.
51. Силин А.Н. Управление персоналом: кадровый менеджмент. – Тюмень: Вектор , 1995. – 436 с.
52. Современная экономика труда / Под ред. Куликова В.В. – М.: Финстатинформ, 2001. – 660 с.
53. Сологуб О. Підходи до визначення показників продуктивності //Україна: Аспекти праці. – 1996. - № 4 – с.50-55.
54. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М.: Дело, 1996-. 516с.
55. Тучков А.И. Экономика труда: Учебное пособие. – М.:ИКФ „ЭКМОС” 2001- 240 с.
56. Ушакова Н.Г. Державне регулювання економіки: Навч. посібник для вузів. – Х.: Константа, 2000. – 176 с.
57. Экономика труда и социально-трудовое отношение / Под ред. Г.Г. Макильяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996. - 318 с.
58. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под. ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996. - 354 с.
59. Экономика труда: / Под ред. проф. П.Э.Шлендера и проф.. Ю.П. Кокина. - М.: Юность, 2002. - 592 с.
60. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности . – М.: Экономика, 1992. - 210 с.
61. Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 315 с.

Навчальне видання

Навчальний посібник: „Економіка праці та соціально-трудові відносини”
(для студентів вищих закладів освіти за спеціальностями 6.050100 - "Економіка і підприємство", 6.030509 - „Облік і аудит”, 6.050200 - "Менеджмент" усіх форм навчання)

Автор: Валентина Михайлівна Прасол

Редактор: М.З. Аляб'єв

План 2007, поз.65

Підп. до друку 02.10.2007	Формат 60 x 84 / 1/16	Папір офісний
Друк на ризографі	Умовн. - друк.. арк. 15,5	Обл.- вид. арк. 16,0
Замовл. №.	Тираж 500 прим.	

61012, Харків, ХДАМГ, вул. Революції,12

Сектор оперативної поліграфії ІОЦ ХНАМГ

61012, Харків, ХНАМГ, вул. Революції,12